

Министр культуры
Мурманской области



О.Г.Обухова

2025 года

Председатель Мурманской
областной организации
Общероссийского
профессионального союза
работников культуры

А.В.Секурцев



2025 года

РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Министерством культуры Мурманской области
и Мурманской областной организацией
Общероссийского профессионального союза
работников культуры
на 2025 - 2028 годы

Дата вступления в силу: _____ 2025 года
срок действия соглашения: 3 года

Настоящее Соглашение не противоречит
законодательству Российской Федерации
и зарегистрировано в Министерстве
труда и социального развития
Мурманской области
Регистрационный № _____
от «__» _____ 2025 год

М.П.

г. Мурманск
2025 год

1. Общие положения

Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено на 2025 - 2028 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда, социальных гарантий, компенсаций и льгот.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных договорах и трудовых договорах.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники организаций и учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Мурманской области (далее - работники), в лице их полномочного представителя - Мурманской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее - Профсоюз), действующего на основании Устава, утверждённого учредительным съездом Российского профсоюза работников культуры 7 сентября 1990 г. (с изменениями, принятыми седьмым съездом Российского профсоюза работников культуры 14 октября 2020 г.);
- работодатели - организации и учреждения культуры, подведомственные Министерству культуры Мурманской области, в лице их представителя - Министерства культуры Мурманской области (далее - Министерство).

1.2. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, соблюдать определённые Соглашением обязательства и договорённости.

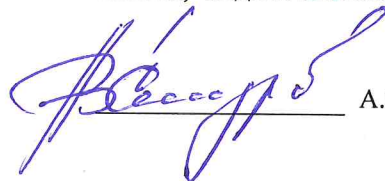
1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников государственных, бюджетных, автономных и казённых учреждений культуры Мурманской области, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, и служит основой при заключении региональных (территориальных) соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимных договорённостей, которые оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью. В период действия Соглашения стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов.

1.5. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в организациях и учреждениях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

1.5.1. В случае отсутствия в организации культуры коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

1.6. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей учреждений, подведомственных Министерству в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.7. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении соглашений, коллективных договоров.

1.8. В случае принятия законодательных и других нормативных правовых актов, улучшающих правовое и социально-экономическое положение работников учреждений подведомственных Министерству, по сравнению с Соглашением, подлежат применению с момента вступления их в силу.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля за выполнением Соглашения создаётся постоянно действующая отраслевая комиссия (далее - Отраслевая комиссия).

1.11. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается на Президиуме Профсоюза и коллегиальных заседаниях Министерства с оформлением соответствующего решения.

1.12. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

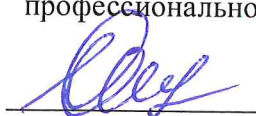
1.13. Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением.

Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет (ст. 48 ТК РФ).

1.14. Настоящее Соглашение заключается в трёх экземплярах (по одному - для каждой из сторон, и один экземпляр - для уведомительной регистрации в Министерстве труда и социального развития Мурманской области), каждый из которых имеет равную юридическую силу.

1.15. Соглашение подписывают:

- от имени Министерства культуры Мурманской области – министр культуры Мурманской области;
- от имени Профсоюза – председатель Мурманской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры.



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

1.16. Настоящее Соглашение может служить основой для заключения: отраслевых соглашений на районном и городском уровнях, коллективных договоров в государственных областных и муниципальных учреждениях культуры, трудовых договоров с работниками учреждений, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2. Обязательства сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь принципами социального партнёрства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учёте интересов, стороны договорились:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в культуре, повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

2.1.2. Содействовать выполнению комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления, организации информационной и разъяснительной работы в трудовых коллективах учреждений культуры, искусства и кинематографии о необходимости соблюдения кодексов профессиональной этики.

2.2. Стороны Соглашения обеспечивают:

2.2.1. Реализацию положений Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

2.2.2. Совершенствование систем оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

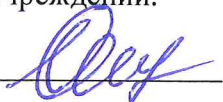
2.3. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения о проектах базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, участвуют в установленном порядке в подготовке предложений по совершенствованию на региональном уровне систем оплаты труда работников государственных учреждений культуры.

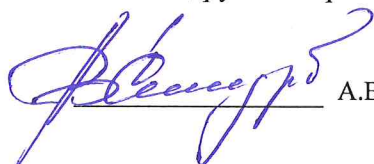
2.4. Стороны Соглашения при необходимости принимают участие в проводимых сторонами Соглашения заседаниях коллегиальных органов управления, рабочих группах, круглых столах, общественных советах и др.

3. Обязанности сторон в области развития социального партнёрства

3.1. Руководствуясь принципами социального партнёрства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учёте интересов, стороны договорились:

3.2. Своевременно предоставлять друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях (на стадии проектов), затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений культуры, проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

3.2.1. Министерство предоставляет Профсоюзу информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли, путём включения Профсоюза в перечень организаций, определённых для рассылки документов.

Стороны обеспечивают, при необходимости, участие представителей сторон Соглашения в работе коллегии Министерства, конференциях, Пленумах и заседаниях Президиума Профсоюза.

3.2.2. Руководителям учреждений культуры и их представителям осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки и издания актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

3.2.3. Организовывать обучение, проводить семинары, совещания по вопросам социального партнёрства. Проводить отраслевые и другие конкурсы, в том числе на звание: «Лучший по профессии», «Лучшая организация отрасли», «Лучший коллективный договор» и другие.

3.3. Стороны, в целях контроля за исполнением Соглашения и регулирования социально-трудовых отношений в отрасли культуры:

3.3.1. Доводят текст данного Соглашения до сведения руководителей учреждений культуры и выборных органов первичных профсоюзных организаций учреждений культуры (далее - выборный профсоюзный орган учреждения культуры) в течение семи дней со дня его подписания. Текст размещается на сайте Министерства и информационных портала Профсоюза работников культуры.

3.3.2. Обязуются регулярно информировать друг друга о действии по реализации Соглашения.

3.3.3. Профсоюз совместно с первичными профсоюзными организациями принимает меры по снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах, защите интересов членов профсоюза, удовлетворению их законных требований.

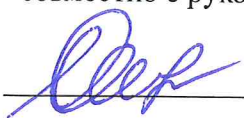
При возникновении возможности массовых конфликтов, забастовок, акций протеста и т.п. в учреждениях культуры, где трудятся члены профсоюза, Профсоюз немедленно информирует о создавшемся положении Министерство и совместно или по согласованию с ним принимает неотложные меры по урегулированию спорных вопросов.

Стороны обязуются соблюдать установленный действующим законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

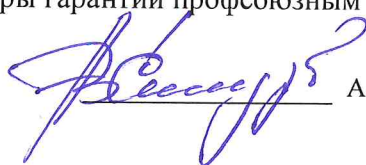
При издании Министерством приказов, распоряжений, других ведомственных нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений, учитывать положения данного Соглашения.

3.3.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими федеральными и региональными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

3.3.5. Согласно законодательству Российской Федерации Министерство обеспечивает совместно с руководителями учреждений культуры гарантии профсоюзным активистам по



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

предоставлению возможности вести профсоюзную работу, беспрепятственно присутствовать на семинарах, совещаниях, собраниях и других профсоюзных мероприятиях, освобождая их в этот период от основной работы с сохранением заработной платы.

3.3.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатели организаций и учреждений культуры ежемесячно перечисляют на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

3.3.7. Профсоюз оказывает бесплатную методическую помощь руководителям учреждений, профсоюзным комитетам в разработке и принятии коллективных договоров. Принимает меры к урегулированию разногласий, возникающих при заключении коллективных договоров.

4. Содействие занятости, повышение квалификации работников

4.1. Стороны Соглашения содействуют соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

4.2. Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

4.3. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников организаций и учреждений одновременно в течение 30 календарных дней:

- 20 - 24 человека при численности работающих от 300 до 400 человек;
- 15 - 19 человек при численности работающих от 100 до 300 человек;
- 5% от общей численности работающих, но не менее 5 человек.

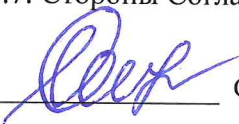
4.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

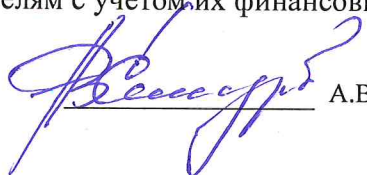
- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учётом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объёме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках его осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости населения и выборному органу первичной профсоюзной организации;
- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

4.5. В случае увольнения из организаций и учреждений культуры, искусства и в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами.

4.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, по его заявлению может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

4.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям с учётом их финансовых возможностей

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

оказывать материальную помощь и возмещать расходы за пользование услугами лечебных учреждений, а также предоставлять другие социальные льготы работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата организации (учреждения), в течение срока, установленного коллективным договором.

4.8. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана финансово - хозяйственной деятельности учреждения за счёт средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом предусматривать средства:

- на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного действующим законодательством Российской Федерации;

- на выплаты единовременного пособия в случае увольнения работника менее чем за 5 лет до наступления пенсионного возраста.

4.9. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и модернизацией рабочих мест.

4.10. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

4.11. Работодатели учреждений культуры проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счёт средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

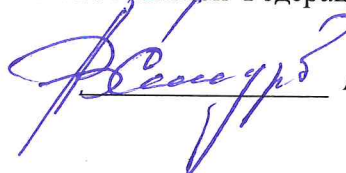
4.12. С учётом особенностей, соблюдения порядка заключения трудового договора, взаимодействия между работником и работодателем, особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, гарантий по оплате труда, организации труда, охраны труда, установленных статьями 312.1 - 312.9 главы 49.1 "Особенности регулирования труда дистанционных работников" Трудового кодекса Российской Федерации, в организациях и учреждениях культуры может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определённого трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

5. Оплата труда

5.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

5.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, с учётом мнения

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

выборного органа первичной профсоюзной организации.

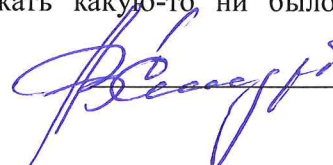
5.1.2. Устанавливать и изменять системы оплаты труда работников, с учётом:

- соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утверждаемых решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- приказа Минкультуры Мурманской области от 11.11.2022 № 305 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Мурманской области»;
- приказа Минкультуры Мурманской области от 26.10.2020 № 401 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Мурманской области»;
- приказа Министерства культуры Мурманской области от 25.11.2024 № 241 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Мурманской области, утверждённое приказом Министерства культуры Мурманской области от 11.11.2022 № 305»;
- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
- мнения представительного органа работников;
- приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г. № 36204).

5.1.3. Не допускать снижения размеров заработной платы и (или) ухудшения положения и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.1.4. Обеспечивать заработную плату каждому работнику в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.5. Заключать трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником на принципах «эффективного контракта», в порядке, установленном трудовым законодательством, включая в трудовой договор условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

При этом в тексте трудового договора помимо условий, предусмотренных статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть отражены конкретизированные должностные обязанности работника учреждения, а также меры социальной поддержки.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведённую в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

5.1.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

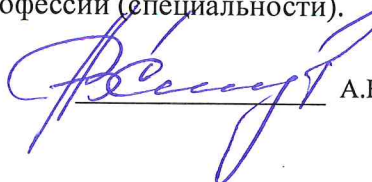
5.1.7. С целью поддержки молодых специалистов предусматривать в коллективных договорах организаций и учреждений, локальных нормативных актах персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в течение первых трёх лет.

5.2. Гарантии для работников, выполняющих работу по наставничеству в сфере труда

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

5.3. Работодатели обеспечивают:

5.3.1. Повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учётом возможности фонда оплаты труда (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

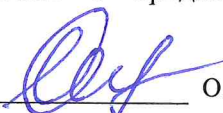
5.3.2. Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения и повышении качества оказываемых услуг.

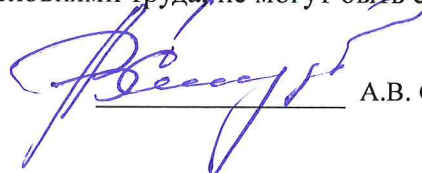
5.3.3. Установление или изменение заработной платы работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) в размере не меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.3.4. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или)

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда.

5.3.5. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не менее 20% часовой тарифной ставки оклада, должностного оклада за каждый час работы в ночное время (постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.3.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с работником.

5.3.7. Заработная плата руководителей государственных, бюджетных, автономных и казённых учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

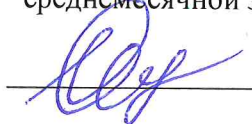
С учётом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

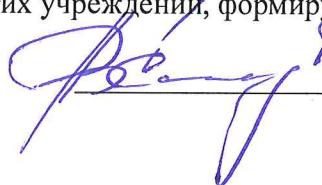
Руководителю, государственного, автономного и казённого учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства с учётом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главному бухгалтеру подведомственных учреждений устанавливаются с учётом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям данного учреждения.

5.3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется в соответствии Примерным положением об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Мурманской области, утвержденным приказом Минкультуры Мурманской области от 11.11.2022 № 305.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных, автономных и казённых учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счёт всех

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера федерального учреждения и среднемесячной заработной платы работников федерального учреждения определяется путём деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров федеральных государственных учреждений и представления указанными лицами данной информации устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 02.02.2017 № 36-ПП "О Порядке размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области, государственных областных учреждений и государственных областных унитарных предприятий Мурманской области".

В соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации и приказом Минкультуры Мурманской области от 11.01.2021 № 4/1 "О размещении в информационно-телекоммуникационной сети Интернет информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных областных учреждений, подведомственных Министерству культуры Мурманской области" информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных Министерству, размещается на официальных сайтах организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" не позднее 15 марта текущего года за предыдущий год.

5.4. Штатное расписание организации или учреждения культуры утверждается руководителем организации, учреждения в порядке, предусмотренном Уставом организации, учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения или организации.

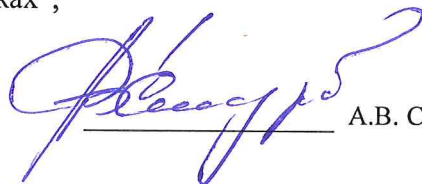
5.4.1. При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учётом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх государственного задания.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в частности нормы выработки, времени, нормативы численности), принимаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников. Нормы труда принимаются с учётом:

- приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2477 "Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках";



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

- приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2478 "Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа";
- приказа Минкультуры России от 30.12.2015 № 3448 "Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа";
- приказа Минкультуры России от 21.07.2017 № 1226 "Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии";
- приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2479 "Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учётом отраслевой специфики";
- приказа Минкультуры России от 30.12.2015 № 3453 "Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учётом отраслевой специфики";
- приказа Министерства культуры РФ от 21.07.2017 № 1227 "Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников организаций кинематографии с учётом отраслевой специфики".

Вместе с тем при введении нормирования труда в учреждении рекомендуется использовать следующие рекомендации Минкультуры России:

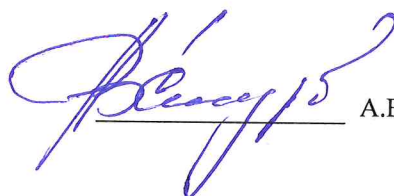
- по введению нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с указаниями особенностей введения типовых норм труда в библиотеках, фильмофондах, зоопарках, музеях и других организациях музейного типа (письмо Минкультуры России от 03 июля 2015 г. № 231-01-39-НМ);
- по особенностям введения типовых отраслевых норм труда в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа (письмо Минкультуры России от 14 июля 2016 г. № 217-01-39-НМ).

5.5. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производится в соответствии с действующим трудовым законодательством, постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10.12.2016 № 1339).

5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.7. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных Министерству учреждениях культуры заработной платы, стипендий, пособий и иных выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

6. Режим труда и отдыха

6.1. Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утверждённым распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени.

6.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

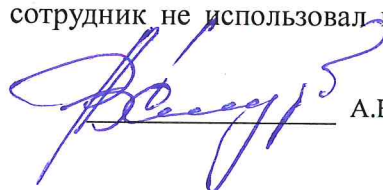
Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнем работ, профессий, должностей этих работников, утверждённым распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций, театров, театральных и концертных организаций, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Работодатель обязан при увольнении сотрудника выплачивать последнему компенсацию за неиспользованные дни отдыха за работу в выходные или праздничные дни. Компенсация должна выплачиваться за все отгулы, которые сотрудник не использовал в период работы у этого работодателя.

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

Размер компенсации составит разницу между полагавшейся сотруднику оплатой работы в выходные или праздничные дни (ч. 1 – 3 ст. 153 ТК РФ) и фактически произведённой за эти дни оплатой (в одинарном размере) (ч. 6 ст. 153 ТК РФ).

Если работник до даты увольнения не использовал полагающиеся ему отгулы за работу в выходные дни или в праздники, он в любом случае получит компенсацию за них при увольнении.

Работникам предоставлено право выбора:

- использовать отгул в течение года со дня работы в выходной или праздничный день;
- присоединить отгул к отпуску, который предоставляется в указанный период;
- использовать отгул в течение года со дня работы в выходной или праздник. (ч. 5 ст. 153 ТК РФ).

Работнику устанавливаются сроки использования отгула, а именно – в течение года со дня работы в выходной или праздник.

6.6. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

6.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

6.8. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определённый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

7. Охрана труда

В целях обеспечения конституционных прав граждан на труд и экологическую безопасность в учреждениях культуры, подведомственных Министерству, стороны приняли на себя следующие обязательства:

Министерство:

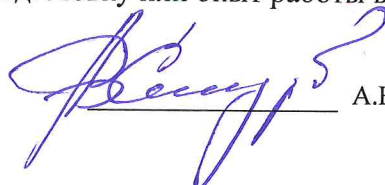
7.1.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

7.1.2. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) учреждений Министерства.

Работодатели:

7.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований условий и охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

7.2.2. Принимают меры по выполнению государственных нормативных требований по охране труда, утверждённых приказом Минтруда России от 16.12.2020 № 914н "Об утверждении Правил по охране труда при выполнении работ в театрах, концертных залах, цирках, зоотеатрах, зоопарках и океанариумах", обеспечивают разработку и утверждение локальных нормативных актов, руководящих и распорядительных документов в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

7.2.3. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с учётом приказа Минтруда России от 14.11.2014 № 882н "Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утверждён постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252" с обязательным включением в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

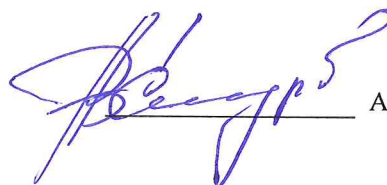
Компенсационные меры в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, направленные на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращённая продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2014 при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

7.2.4. Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах работников культуры в соответствии с приказом Минтруда России от 21.11.2023 № 817н "Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по её заполнению", разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам специальной оценки условий труда. Реализуют мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе с учётом мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н).

7.2.5. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию и учёту несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, учёту и рассмотрению причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 226 - 231), приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве", приказом Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 "Об определении степени тяжести



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве", Правилами расследования и учёта случаев профессиональных заболеваний работников, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206, приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176 "О совершенствовании системы расследования и учёта профессиональных заболеваний в Российской Федерации".

7.2.6. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведение обучения безопасным приёмам и методам выполнения работ обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда приобретают и выдают за счёт собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.2.7. Организуют проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры", обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование".

7.2.8. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.9. Обеспечивают уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

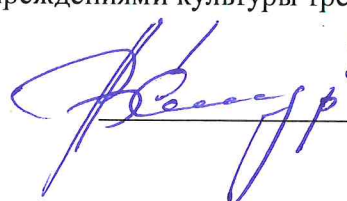
7.3. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в организациях и учреждениях комитетов (комиссий) по охране труда;
- проведении проверок состояния условий и охраны труда в организациях обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

7.4. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

- организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
- проведение общественного контроля состояния условий и охраны труда;
- контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры требований законов и

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

иных нормативных правовых актов по охране труда, в том числе с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли.

8. Аттестация.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. С целью защиты прав работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профорганизации учреждения.

8.1.2. Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком и имеющие детей в возрасте до трёх лет (их аттестация проводится не ранее чем через год после выхода из отпуска);
- работники, не проработавшие в учреждении или по занимаемой должности меньше 1 года;
- работники, которым по роду своей трудовой деятельности не требуются специальные знания или навыки;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребёнка (до 14 лет);
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- родители (иные законные представители ребёнка), являющиеся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях.

8.1.2. Работники могут освобождаться от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации, полученных за достижения в отрасли культуры;
- наличия учёной степени кандидата или доктора наук;
- получения отраслевых знаков отличия в течение последних 5 лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства (на муниципальном или областном уровне) в течение последних 3 лет.

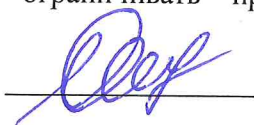
8.1.3. Квалификационная категория работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, независимо от даты издания приказа по учреждению культуры. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учётом установленной квалификационной категории.

8.1.4. При истечении срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 5 лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

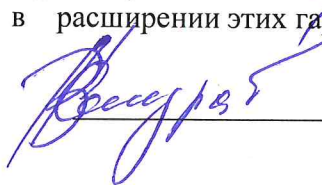
9. Социальные гарантии, предоставление льгот и компенсаций.

9.1. Работодатель и Профсоюз обязуются:

9.1.1. Обеспечивать выполнение установленных действующим законодательством РФ и данным Соглашением гарантий и мер социальной поддержки работников и членов их семей, не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий, улучшающих



О.Г. Обухова



А.В. Секурцев

положение работников и устанавливающих более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством при заключении коллективных договоров в учреждениях культуры.

9.1.2. Содействовать созданию на различных уровнях советов молодых специалистов с целью привлечения внимания к проблемам молодёжи и обеспечения взаимодействия с государственными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями для решения социально-экономических и профессиональных проблем молодых работников.

К молодым специалистам для целей настоящего пункта относятся лица, соответствующие критериям, определенным в Основах государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2027 года для социально-демографической группы «молодёжь».

9.1.3. Разработать меры по материальной поддержке молодых специалистов учреждений культуры.

9.1.4. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

9.1.5. Предоставлять беременным женщинам дни для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях и сохранять за ними средний заработок по месту работы.

9.1.6. Стороны Соглашения способствуют награждению работников государственными наградами РФ, присвоению почётных званий РФ за особые заслуги в области культуры и искусства, воспитании и подготовке творческих кадров, большой вклад в развитие культуры РФ и Мурманской области.

9.2. Стороны Соглашения рекомендуют:

9.2.1. В коллективных договорах предусматривать направление до 5% средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности, на возмещение затрат:

- на медицинские услуги работникам учреждений;
- социальную помощь работникам учреждений;
- проведение культурно-массовых мероприятий для работников учреждений.

9.2.2. Производить увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

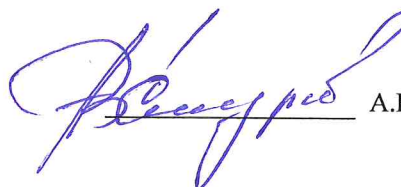
9.2.3. В порядке и размерах, определяемых коллективным договором, в пределах собственных средств, при их наличии устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

10. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

10.2. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

10.2.1. Работодатель, если иное не предусмотрено коллективным договором, передаёт в бесплатное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе работодателя здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организациях определяются в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

10.2.2. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

10.2.3. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.3. Работа на выборной должности не освобождённого от основной работы председателя первичной профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается социально-значимой и принимается во внимание при поощрении работников в порядке и условиях, определённых коллективным договором.

10.3.1. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в организации (учреждении), определяется коллективным договором.

11. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его региональные, территориальные и первичные организации обязуются:

11.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе, средства Профсоюза.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержки работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

11.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

11.4. Содействовать обеспечению работников организаций и учреждений культуры путёвками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления

 О.Г. Обухова

 А.В. Секурцев

детей работников и членов их семей по льготным путёвкам через АО «СКО ФНПР «Профкурорт».

11.5. Оказывать членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюзного бюджета.

11.6. Поощрять (в виде подарка или денежной премии) работников культурно-образовательного учреждения – членов Профсоюза, получивших призовые места в профессиональных конкурсах (из средств профсоюзного бюджета).

11.7. Проводить семинары по трудовому законодательству, охране труда, в целях и задачах Профсоюза, законодательства Российской Федерации и его изменениях в области трудовых отношений, способах разрешения трудовых конфликтов.

11.8. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

11.9. Предусматривать в коллективных договорах возможность выделения материальной помощи за счёт собственных средств учреждения (при наличии экономии фонда оплаты труда или наличии средств из приносящей доход деятельности) и профсоюза по следующим основаниям:

- в связи со смертью работника или членов его семьи (супруг, дети, родители);
- в связи с тяжёлой и продолжительной болезнью работника или члена его семьи (супруг, дети);
- в связи с тяжёлым материальным положением, вызванным иными вескими причинами.

Решение об оказании материальной помощи за счёт собственных средств учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника или члена его семьи (в случае смерти самого работника) и оформляется приказом по учреждению. Решение об оказании материальной помощи за счёт средств профсоюза принимается руководителем первичной профсоюзной организации.

11.10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

12. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

12.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Министерства и Президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.3. При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

12.4. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации

 О.Г. Обухова

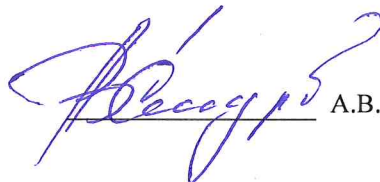
 А.В. Секурцев

регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о Министерстве культуры Мурманской области, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области от 20.11.2019 № 521-ПП, и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

12.5. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговорённых настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

12.6. В период действия настоящего Соглашения выборные органы профсоюзов содействуют урегулированию конфликтов, не организуют забастовок и других коллективных действий по вопросам, отражённым в Соглашении, при условии их решения, а работодатели не используют локауты. В случае применения локаута, работодатели несут административную ответственность, предусмотренную статьёй 5.34 КоАП РФ.


О.Г. Обухова


А.В. Секурцев