

Заместитель председателя
Правительства Астраханской области –
министр культуры и туризма
Астраханской области

Г.А. Зотеева

« 18 » марта 2015 г.

Председатель
Астраханской территориальной
(областной) организации
профсоюза работников культуры

Д.А. Чуйков

« 18 » марта 2015 г.

**РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА
АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ, УЧРЕЖДЕНИЯМИ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫМИ МИНИСТЕРСТВУ КУЛЬТУРЫ И
ТУРИЗМА АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ
И АСТРАХАНСКОЙ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ (ОБЛАСТНОЙ)
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
НА 2015 - 2017 ГОДЫ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), федеральными законами: от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", от 22 августа 2004 г. N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации"; Уставом Российского профсоюза работников культуры; законом Астраханской области от 3 июля 2009 года № 51/2009 – ОЗ «О трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений в Астраханской области», Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2015-2017 годы, Соглашением между Правительством Астраханской области, Астраханскими областными объединениями организаций профсоюзов и региональным межотраслевым объединением работодателей Астраханской области на 2014 - 2016 годы и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области.

1.2. Настоящее Соглашение заключено в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий работников учреждений культуры Астраханской области.

1.3. Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных договорах учреждений культуры и трудовых договорах работников культуры Астраханской области.

1.3.1. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам культуры Астраханской области и не ограничивает права органов местного самоуправления и учреждений культуры в расширении этих гарантий при наличии финансовых и иных возможностей.

Законы, другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие правовое и социально-трудовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

Положения коллективных договоров учреждений культуры Астраханской области, ухудшающие положение работников по сравнению с нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, а также настоящим Соглашением, недействительны.

1.3.2. На уровне муниципальных образований между органами местного самоуправления, территориальными организациями профсоюза и территориальными организациями работодателей (если таковые имеются) заключаются территориальные отраслевые соглашения, устанавливающие условия труда, социальные гарантии и льготы работникам культуры, конкретизирующие и дополняющие положения данного соглашения, исходя из особенностей муниципального образования. Территориальные отраслевые соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

1.5. Сторонами Соглашения являются:

- работники учреждений культуры Астраханской области, финансируемых из бюджета Астраханской области (далее - работники), в лице их полномочного представителя – Астраханской территориальной (областной) организации профсоюза работников культуры (далее по тексту – Астраханская областная организация Профсоюза);

- работодатели учреждений культуры Астраханской области в лице их представителя - министерства культуры и туризма Астраханской области (далее – Министерство культуры и туризма Астраханской области).

1.6. Действие Соглашения распространяется:

- на работников и работодателей учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры и туризма Астраханской области;

- на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.8. Астраханская областная организация Профсоюза, ее территориальные и первичные организации, их выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, являющихся членами данного Профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений, а также ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения, охраны труда и др.

1.9. Работодатели включают представителей профсоюзных органов в коллегиальные органы управления с правом голоса (коллегии, советы, комиссии и т.д.).

1.10. В учреждениях культуры Астраханской области рекомендуется заключать единый коллективный договор, распространяющийся на всех работников коллектива.

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

В учреждениях культуры, на которых распространяется действие настоящего Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза работников культуры, ежемесячно перечисляют на счет Астраханской областной организации Профсоюза денежные средства в установленном размере из заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления

членских профсоюзных взносов (ст. 30, 377 ТК РФ).

1.11. В случае проведения реорганизационных мероприятий у представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

1.12. Осуществление контроля за выполнением Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Стороны договорились, что все неурегулированные предложения, не внесенные в Соглашение, могут быть включены в протокол разногласий в соответствии с ТК РФ.

1.13. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения отрасли культуры Астраханской области, необходимую для реализации настоящего Соглашения.

1.14. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров по дополнениям, изменениям в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые дополнения и изменения в Соглашение оформляются приложением к Соглашению, подписываются обеими сторонами, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателей, профсоюзных организаций, работников учреждений культуры Астраханской области.

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

1.16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, Соглашения или от выполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст. 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.17. Настоящее Соглашение распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2015 года, действует в течении трех лет и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации.

В соответствии со статьей 48 ТК РФ стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

1.18. В период действия настоящего Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все

законные возможности для устранения конфликтов

II. Обязанности сторон в области развития социального партнерства

2. В целях повышения эффективности взаимодействия социальных партнеров, развития гражданского общества и системы социального партнерства на основе взаимной ответственности и реализации достигнутых договоренностей стороны обязуются:

2.1. На равноправной и постоянной основе продолжить работу в Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (в дальнейшем - Отраслевая комиссия) для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов Соглашений и дополнений к ним, их заключения, разработки и утверждения планов мероприятий по выполнению Соглашения, текущего контроля за ходом выполнения Соглашения и решения других вопросов социально-трудовой сферы в отрасли культуры.

Состав представителей в Отраслевой комиссии определяется сторонами самостоятельно на паритетной основе.

Срок полномочий Отраслевой комиссии определяется сроком действия данного Соглашения.

Отраслевая комиссия разрешает разногласия по толкованию и выполнению положений Соглашения.

2.2. Стороны обязуются:

2.2.1. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Включить Астраханскую областную организацию Профсоюза в перечень учреждений для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников культуры, а также, соответственно, включить Министерство культуры и туризма Астраханской области в перечень организаций для рассылки документов, принимаемых коллегиальными органами профсоюзов, и затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников культуры.

Муниципальным органам управления культурой, работодателям учреждений, профсоюзным организациям рекомендуется осуществлять аналогичный порядок взаимодействия в части предоставления полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, профессиональные интересы работников.

2.2.2. Официально информировать друг друга о принимаемых решениях и правовых актах по проблемам, включенным в Соглашение, а также по

вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений. Проводить взаимные консультации по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в отрасли культуры.

2.2.3. Взаимно обеспечивать представителям сторон возможность принимать участие на всех уровнях в рассмотрении социально-трудовых и связанных с ними экономических вопросов.

2.2.4. Оказывать практическое и методическое содействие заключению муниципальных отраслевых соглашений, коллективных договоров в организациях культуры Астраханской области.

2.2.5. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключенных территориальных соглашений в муниципалитетах, коллективных договоров организаций культуры всех форм собственности и контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Министерству культуры и туризма Астраханской области при принятии приказов, распоряжений, других ведомственных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, учитывать положения данного Соглашения.

Согласовывать с Отраслевой комиссией, Астраханской областной организацией Профсоюза в соответствии со статьей 35.1 ТК РФ проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений, вносимых в Правительство Астраханской области или принимаемых Министерством культуры и туризма Астраханской области.

Муниципальным органам управления культурой, работодателям учреждений культуры осуществлять аналогичный по отношению к территориальным, первичным профсоюзным организациям подход к рассмотрению и принятию нормативно-правовых актов, затрагивающих профессиональные, трудовые права и экономические интересы работников.

Порядок согласования этих документов конкретизируется в муниципальных соглашениях, коллективных договорах.

2.4. Руководствоваться Методическими рекомендациями (распоряжение Правительства РФ от 07.09.2010 N 1505-р) для обоснования целесообразности изменения типа существующего государственного учреждения на автономное учреждение или учреждение другого типа.

2.4.1. Способствовать обеспечению в подведомственных Министерству культуры и туризма Астраханской области учреждениях обязательного рассмотрения и принятия решения по вопросу об изменении типа существующего учреждения на автономное учреждение (или учреждение другого типа) на заседании соответствующего высшего коллегиального органа управления учреждением.

2.4.2. Способствовать закреплению в уставах подведомственных учреждений порядка управления учреждением, предусматривающего полномочия общего собрания профсоюзной организации работников по рассмотрению и принятию решения об изменении типа существующего

учреждения.

2.5. Принимать совместные меры по недопущению и незамедлительному устранению нарушений установленного федеральными законами порядка изменения типа существующих государственных учреждений на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения.

2.6. Содействовать осуществлению в учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием первичных профсоюзных организаций.

2.7. Стороны договорились:

2.7.1. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждений культуры, изменения типа существующего учреждения принимать совместно с соответствующими профсоюзными органами; аттестацию работников проводить при участии представителей соответствующих профсоюзных органов в составе соответствующих аттестационных комиссий.

2.7.2. Разрабатывать по согласованию с профсоюзными организациями формы и системы оплаты труда работников, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, и других выплат.

III. Обязанности сторон в области трудовых отношений и содействия занятости

3.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, стороны обязуются:

3.1.1. Обеспечивать соблюдение в учреждениях культуры трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-экономического положения, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений культуры в соответствии с трудовым законодательством.

3.1.3. При осуществлении процессов разгосударствления и приватизации, ликвидации, реорганизации учреждений культуры проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

3.2. Стороны подтверждают:

- штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения;

- численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работ учреждения;

- при принятии решения об изменении правового статуса, типа учреждения учитывается мнение коллектива работников или, по их поручению, профсоюзного органа, не допуская ухудшения условий труда работников.

3.3. При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что:

3.3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон трудовых отношений (ст. 67 ТК РФ).

3.3.2. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой (специалистом по кадрам) и согласовываются с профсоюзным органом.

3.3.3. Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

3.3.4. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, но не более пяти лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.3.5. С руководителями учреждений культуры Астраханской области трудовой договор заключается на срок, установленный Уставом учреждения или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем учреждения, являющимся членом профсоюза, по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, допускается с учетом мнения соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Трудовой договор с творческими работниками организаций культуры заключается в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" и действующим законодательством о труде.

Трудовой договор с работником, являющимся руководителем

(заместителем руководителя) или членом выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ может быть расторгнут только по согласованию с соответствующим вышестоящим профсоюзным органом.

3.3.6. При приеме на работу, кроме случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников организации, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2 лет после увольнения;
- в других случаях, предусмотренных муниципальными отраслевыми соглашениями, коллективными договорами учреждений культуры.

3.3.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с Уставом учреждения, ознакомить под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

3.3.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав, гарантий, льгот работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными.

3.4. Стороны содействуют соблюдению в учреждениях культуры Астраханской области законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

3.5. В целях реализации политики занятости Министерство культуры и туризма Астраханской области при участии муниципальных органов управления культурой, учреждений культуры:

3.5.1. Ежегодно проводит мониторинг кадрового обеспечения учреждений культуры Астраханской области для формирования региональной базы данных о наличии кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальности.

3.5.2. Предусматривает ежегодно при формировании бюджета средства, необходимые для планового повышения квалификации работников, подведомственных Министерству культуры и туризма Астраханской области учреждений, в том числе сохранения средней заработной платы обучающегося и оплаты труда работников, его замещающих.

3.5.3. Сохраняет за работником средний месячный заработок на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы.

3.5.4. Предоставляет работникам, уволенным с работы по сокращению численности или штата, которые временно потеряли трудоспособность в результате заболевания или производственной травмы, преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий,

требующих их квалификации.

3.6. Стороны признают необходимым:

3.6.1. Руководствоваться следующими критериями массового высвобождения работников:

а) ликвидация организаций любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и менее человек;

б) сокращение численности или штата работников организации в количестве:

- 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности работающих в организации.

Более высокие требования к критериям массового высвобождения работающих определяются в соглашениях всех видов и коллективных договорах учреждений культуры Астраханской области.

3.6.2. Обеспечить в случае массового сокращения работников не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предварительное уведомление работодателем выборных профсоюзных органов, органов службы занятости о массовом высвобождении работников, сроках его осуществления, численности категорий увольняемых работников.

3.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием профсоюзного органа.

3.8. В случае ликвидации организации работодатель (или его правопреемник) обязуется, в соответствии с действующим законодательством, принять меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

3.9. Работодатель предоставляет работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников организации, возможность переобучения новым профессиям, а также оплачиваемое время (не менее 4 часов в неделю) для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора.

3.10. В случае реорганизации юридического лица в форме выделения или разделения вновь образуемые юридические лица сохраняют уровень заработной платы и социальных гарантий, предусмотренных действующим на момент реорганизации коллективным договором.

3.11. С целью закрепления кадров в учреждениях культуры стороны направляют усилия на восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта.

3.12. Стороны считают необходимым рекомендовать учреждениям профессионального образования определить ответственного работника в структуре управления учреждением, занимающегося вопросами занятости и трудоустройства выпускников.

3.13. При совершенствовании порядка аттестации работников и

руководителей работодателя сохраняют бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных учреждений.

3.14. Стороны договорились:

3.14.1. Аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат:

- работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.14.2. Работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, ведомственных наград Министерства культуры Российской Федерации, полученных за достижения в отрасли культуры;

- наличия ученой степени кандидата и доктора наук за последние 5 лет;

- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;

- победы в конкурсе профессионального мастерства (на муниципальном или областном уровне за последние 3 года);

- награждения Почетной грамотой ЦК Российского профсоюза работников культуры, Почетной грамотой Федерации независимых профсоюзов России или их нагрудными знаками за последний год.

3.14.3. В целях защиты прав работника при подтверждении соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации учреждения, в котором работает данный работник.

3.14.4. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

3.14.5. Квалификационная категория работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, независимо от даты издания приказа министерством образования и науки Астраханской области. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

3.14.6. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в учреждениях независимо от их типов или видов.

3.15. Стороны содействуют и оказывают методическую, финансовую помощь при организации и проведении территориальных, областных

конкурсов мастерства "Лучший по профессии", "Лучший коллективный договор", "Лучшая профсоюзная организация", "Лучший профсоюзный лидер".

IV. Условия и оплата труда

4.1. Стороны:

4.1.1. Исходят из необходимости в целях повышения социального статуса работника культуры, престижа профессии и мотивации труда добиваться:

- повышения государственных гарантий по оплате труда;
- увеличения уровня реальной заработной платы в соответствии с ростом эффективности и качества труда;
- установления размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников культуры;
- ежегодного увеличения фонда оплаты труда учреждений культуры на величину не менее фактической инфляции в предшествующем году;
- установления одинакового уровня оплаты (должностного оклада, ставки) равнозначного труда в учреждениях культуры Астраханской области;
- формирования в учреждениях культуры фондов стимулирующего характера из бюджета в объеме не менее 30% средств направляемых на оплату труда.

4.1.2. Считаю приоритетным направлением совместной работы достойную оплату труда работников культуры Астраханской области, предоставление им мер социальной поддержки и гарантий, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Астраханской области. При определении объемов финансирования отрасли культуры Астраханской области и разработке законов и иных нормативных правовых актов по оплате труда работников организаций культуры необходимо учитывать Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов, на очередной год, разработанные Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

4.2. Стороны договорились о нижеследующем:

4.2.1. В установленном порядке в пределах своей компетенции взаимодействовать при подготовке закона Астраханской области "О бюджете Астраханской области" на очередной финансовый год, готовить заключения и предложения по проектам законов Астраханской области, принимать меры к их реализации.

4.2.2. Оплату труда работников учреждений культуры Астраханской области производить в соответствии с принятыми в учреждениях культуры Положениями по оплате труда, согласованными с профсоюзными организациями, представительным органом работников, разработанными на основе Положения о системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству

культуры Астраханской области, утвержденном постановлением Правительства Астраханской области от 27.11.2013 г. № 483-П, согласованном с Астраханской областной организацией Профсоюза.

Министерство культуры и туризма Астраханской области обеспечивает полное и своевременное финансирование расходов на выплату заработной платы работникам учреждений культуры Астраханской области, подведомственных министерству культуры и туризма Астраханской области, с учетом коэффициентов к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях, а также обязательных стимулирующих выплат за работу в сельской местности

При проведении мероприятий по реорганизации, изменению типа государственных учреждений культуры Астраханской области сохраняется уровень заработной платы и социальных гарантий, действующий до начала их проведения.

4.2.3. Заработная плата работников государственных учреждений культуры Астраханской области (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству культуры и туризма Астраханской области, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда работника, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2.4. Заработная плата работникам государственных учреждений культуры Астраханской области устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда.

4.2.5. Заработная плата работникам организаций культуры выплачивается в строгом соответствии с требованиями ст. 136 ТК РФ, не реже 2 раз в месяц, в установленные для каждой организации сроки, в день, определенный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

4.2.6. Системы оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат (в том числе премий и иных вознаграждений), условия и порядок их назначения фиксируются в Положении об оплате труда учреждений, принимаемом по согласованию с профсоюзным органом.

4.2.7. Системы оплаты труда работников организаций культуры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и нормативно-правовыми актами Астраханской области.

4.2.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда. Конкретный размер доплаты каждому работнику

определяется соглашением сторон трудового договора.

4.2.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы труда, установленного в Российской Федерации. В величину минимального размера оплаты труда не включаются премии.

4.3. Стороны договорились, что соотношение между минимальным и максимальным размером оплаты труда в учреждениях отрасли устанавливается не более, чем 1:8.

4.4. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения культуры.

4.5. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

4.6. Работодатели обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

4.7. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с представительным органом работников - профкомом.

Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

4.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок по желанию работника отпуск переносится до получения им оплаты отпуска.

4.9. В случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения в размере фактически произведенных расходов на основании представленных документов;
- суточные в размере не менее 100 руб/сут при командировках по России, а при командировках за границу – в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, коллективным договором.

4.10. Индексация заработной платы производится в связи с ростом

потребительских цен на товары и тарифов на жилищно-коммунальные услуги, другие услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130, 134 ТК РФ).

4.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки, должностного оклада, за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, представительным органом работников, и вносятся в трудовой договор.

4.12. Работодатели обязуются:

4.12.1. Предусматривать выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) из средств работодателя в соответствии с действующим законодательством.

4.12.2. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществлять за дополнительную оплату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и определяется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

4.12.3. По результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к должностному окладу.

4.13. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем организации с учетом мнения профсоюзного (представительного) органа работников.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

4.14. Стороны рекомендуют работодателям сохранять за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективных договоров по вине работодателей, заработную плату в полном объеме, что закрепляется в коллективном договоре.

4.15. Стороны согласились считать обязательным следующий критерий оценки эффективности деятельности руководителей учреждений при распределении выплат стимулирующего характера:

Уровень развития социального партнерства, расширение социальных гарантий работников учреждения через коллективный договор:

- наличие социального партнера в виде первичной профсоюзной организации;
- наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией;
- присоединение к отраслевому объединению работодателей;

- направление не менее 1 % средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оказание медицинской и социальной помощи сотрудникам учреждения, проведение культурно-массовых мероприятий;

- количество проведенных совместно с первичной профсоюзной организацией и/или Астраханской областной организацией Профсоюза мероприятий (включая совместные встречи, собрания, проверки, обучение, культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия).

4.16. Министерство культуры и туризма Астраханской области признает право Астраханской областной организации Профсоюза, профсоюзных органов учреждений на заключение соглашений и коллективных договоров, а также на контроль за исполнением обязательств работодателя, предусмотренных данным Соглашением и коллективными договорами, на контроль за перечислением страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, за расходованием средств социального страхования, на ознакомление с результатами финансово-хозяйственной деятельности соответствующих учреждений культуры в части реализации Соглашения.

V. Режим труда и отдыха

5. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организациях культуры определяются коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником.

5.2. Продолжительность ежедневной работы должностей творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений", закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени за работу во вредных условиях и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда предоставляется сокращенная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников в образовательных учреждениях устанавливается сокращенная, не более 36 часов в неделю на одну ставку заработной платы (должностной оклад).

5.4. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в

выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений", допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

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

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

5.7. При выездных спектаклях, концертах, проводимых вне черты места, где находится стационарная база учреждения, время, затрачиваемое работниками на переезды в оба конца, засчитывается в рабочее время с момента прибытия на сборный пункт к назначенному времени для выезда в то место, где назначены спектакль, концерт, и продолжительность самого мероприятия. Кроме того, в рабочее время засчитываются часы, затраченные на ожидание в связи с задержкой объявленного мероприятия. Для работников театра перерывы между спектаклями в пределах одного вызова на работу (например, между двумя утренними спектаклями) засчитываются в рабочее время.

5.8. В учреждениях среднего профессионального образования время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений с привлечением педработников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

5.9. Во время осенних, зимних, весенних каникул работодатель образовательного учреждения вправе предоставлять педагогам свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства.

5.10. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней предоставляются работникам в соответствии с ТК РФ.

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

5.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за особый характер работы;
- за ненормированный рабочий день;
- в других случаях, предусмотренных законодательством, а также настоящим Соглашением, коллективными договорами.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется в соответствии со статьей 117 ТК РФ, с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

5.12. Работодатели организаций культуры могут по согласованию с профсоюзной организацией самостоятельно предоставлять сверх установленных трудовым законодательством дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

5.13. Работникам учреждений культуры, подведомственных министерству культуры и туризма Астраханской области, по их письменному заявлению предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни сверх установленных законодательством с сохранением заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- родителям, имеющим детей в возрасте с 6 до 10 лет, - 1 день (в день начала учебного года, как правило, 1 сентября);
- юбилярам, которым исполнилось 50, 55 и 60 лет - 1 день (как правило – в день юбилея);
- председателям профсоюзных комитетов – до 5 календарных дней в году;
- работникам, проработавшим в учреждениях культуры до 5 лет – 1 календарный день в году;
- работникам, проработавшим в учреждениях культуры от 5 лет до 10 лет – 2 календарных дня в год;
- работникам, проработавшим в учреждениях культуры более 10 лет - 3

календарных дня в году.

Дата предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней согласовывается с работодателем.

Неиспользованные в текущем году дополнительные оплачиваемые выходные дни на следующий год не переносятся.

5.14. Кратковременный отпуск до 3-х дней по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления (с оплатой или без оплаты).

5.15. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

5.17. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

5.18. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания в оборудованных комнатах для приема пищи, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.19. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.20. Время участия в законной забастовке, организованной профсоюзом, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

VI. В сфере охраны труда и экологической безопасности

В целях обеспечения гарантий конституционного права граждан на труд

и экологическую безопасность в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях культуры, подведомственных министерству культуры и туризма Астраханской области, стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.1. Министерство культуры и туризма Астраханской области:

6.1.1. Содержит в своем штате специалиста по охране труда, осуществляющего ведомственный контроль за состоянием условий и охраны труда в подведомственных учреждениях культуры.

6.1.2. Обеспечивает реализацию мероприятий по повышению эффективности государственного управления охраной труда в отрасли.

6.1.3. Ежегодно проводит сбор и анализ информации о состоянии охраны труда и техники безопасности в организациях культуры Астраханской области, разрабатывает меры по их улучшению. Информировывает работодателей и Астраханскую областную организацию Профсоюза о состоянии условий охраны труда, производственном травматизме, профессиональной заболеваемости в отрасли, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных условиях труда.

6.1.4. В соответствии со статьей 226 ТК РФ закладывает в бюджет учреждений культуры расходы на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от общей суммы затрат учреждения.

6.1.5. При разработке проекта бюджета Астраханской области в статье "Культура" на очередной финансовый год предусматривает:

- затраты на мероприятия по охране труда;
- затраты на проведение периодических бесплатных медицинских осмотров работников учреждений культуры;
- затраты на проведение специальной оценки условий труда.

6.1.6. Осуществляет контроль и требует от подведомственных учреждений обеспечения работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормативными правовыми актами.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Оказывать консультативно-методическую помощь в вопросах организации работы по охране труда муниципальным органам управления культурой и учреждениям культуры Астраханской области и обеспечивать координацию их деятельности в этой области.

6.2.2. Организовывать отраслевые совещания работников охраны труда отрасли, оказывать методическую помощь в организации обучения и повышения квалификации специалистов по охране труда.

6.2.3. Обеспечивать реализацию учреждениями культуры следующих положений:

- создание в организациях численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной

организации;

- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в каждой организации с численностью 50 и более работников.

6.2.4. Обеспечивать подачу заявок в отделения Фонда социального страхования на возврат 20% сумм от страховых взносов на обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и использование этих средств на мероприятия по охране труда организациями отрасли в лице их руководителей и комиссий по социальному страхованию.

6.2.5. Рекомендовать включать в коллективные договоры организаций выплату единовременного пособия работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.6. Проводить работу по включению в коллективные договоры учреждений культуры обязательств работодателя по предоставлению работнику, по его письменному заявлению, одного дополнительного оплачиваемого выходного дня в месяц («день здоровья»).

6.3. Работодатели:

6.3.1. В целях обеспечения соблюдения требований 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, проводят Дни охраны труда, изготавливают стенды по охране труда.

6.3.2. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Организуют проведение специальной оценки условий труда в сроки, определенные коллективным договором организации, но не реже одного раза в пять лет.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3.3. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведению обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, обеспечивают проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах работников и проверки их знаний требований охраны труда; контролируют недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227 - 231) и другими нормативными правовыми актами.

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

6.3.6. При организации концертов, гастролей соблюдают допустимый температурный предел на концертной, сценической площадке согласно санитарным нормам - не ниже температуры воздуха +16°C.

6.3.7. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.3.8. Предоставляют органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.3.9. Ежегодно в ноябре (до составления расшифровки к смете на новый календарный, финансовый год) заключают Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

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

6.3.11. Оказывают содействие представителям трудового коллектива в участии в конкурсе "Лучший уполномоченный по охране труда".

6.4. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченных профкома по охране труда в учреждении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченным в выполнении возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда, утвержденным Астраханской областной организацией Профсоюза.

6.5. Уполномоченному по охране труда для осуществления общественного контроля в области охраны труда предоставляется не менее 2 часов в неделю с сохранением средней заработной платы по основному месту работы, а также дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 2 календарных дней.

6.6. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.7. Астраханская областная организация Профсоюза, территориальные и первичные организации профсоюза в области охраны труда:

6.7.1. Организуют на предприятиях общественный контроль за

соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда через соответствующие комиссии и уполномоченных по охране труда.

6.7.2. Проводят обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда, трудового законодательства и оказывают практическую помощь в осуществлении общественного контроля за выполнением Соглашений по охране труда в организациях.

6.7.3. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов и организуют их работу.

6.7.4. Доводят до профсоюзных организаций учреждений культуры методические материалы Астраханской областной организации Профсоюза по вопросам охраны труда.

6.7.5. Оказывают консультативную помощь работникам по вопросам условий и охраны труда, по предоставлению льгот и компенсаций за вредные условия труда, а также при получении травм в результате несчастных случаев на производстве.

6.7.6. Способствуют осуществлению мер, направленных на улучшение условий охраны труда и снижение производственного травматизма.

6.8. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требуют от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

VII. Меры социальной поддержки, социальные льготы, гарантии и компенсации

Стороны Соглашения обязуются:

7.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением гарантий и мер социальной поддержки работникам и членам их семей и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров в организациях, улучшающих положение работников и устанавливающих более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством.

7.2. Обеспечивать полное информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, о правомерности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.3. Способствовать предоставлению работникам организаций культуры, постоянно проживающим и работающим в сельской местности, льгот по оплате коммунальных услуг и других льгот, установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами.

7.4. Контролировать выполнение закона Астраханской области от 27.12.2004 № 68/2004 – ОЗ «О социальной поддержке отдельных категорий граждан».

7.5. Создавать условия для обеспечения жилыми помещениями работников культуры, состоящих на учете и нуждающихся в улучшении

жилищных условий, в том числе с долевым участием из бюджетов Астраханской области и муниципалитетов.

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

7.7. Проводить согласованную политику в области развития культуры, организации детского и семейного отдыха, санаторно-курортного лечения работников и членов их семей.

7.8. Разработать программу предоставления льгот при посещении учреждений культуры Астраханской области работниками культуры и членами их семей.

7.9. Стороны способствуют:

7.9.1. Награждению работников культуры - членов профсоюза наградами министерства культуры и туризма Астраханской области, Министерства культуры РФ и Российского профсоюза работников культуры.

7.9.2. Награждению государственными наградами Российской Федерации, наградами Астраханской области, присвоению почетных званий Российской Федерации за особые заслуги в области культуры и искусства, воспитании и подготовке творческих кадров, большой вклад в развитие культуры Российской Федерации и Астраханской области.

7.10. Стороны рекомендуют:

7.10.1. В коллективных договорах предусматривать направление до 5% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оказание медицинской и социальной помощи сотрудникам организаций и проведение культурно-массовых мероприятий.

7.10.2. Производить увольнения членов профсоюза по инициативе администрации во всех случаях по согласованию с профсоюзным органом.

7.10.3. Премирование работников производить по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

7.10.4. Оказывать материальную помощь на погребение работника и членов его семьи сверх установленного законодательством пособия, выплачиваемого за счет средств социального страхования за счет внебюджетных средств или за счет фонда экономии заработной платы.

7.11. Работодатель обязуется:

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

7.11.2. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд, а также и другие социальные фонды.

7.12. Работодатели обеспечивают социальную защиту труда женщин и материнства:

7.12.1. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять, по

их желанию, один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

7.12.2. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" устанавливать 36-часовую рабочую неделю в учреждениях, находящихся в сельской местности. При этом заработную плату выплачивать в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). При суммированном учете оплату за эти часы производить по итогам работы за месяц.

7.12.3. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Оплату каждого дополнительного выходного дня производить в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования РФ (ст. 262 ТК РФ).

7.12.4. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохранять средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

7.12.5. По просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплату труда в этих случаях производить пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ).

7.12.6. Обеспечивать условия и охрану труда женщин и молодежи, для чего проводить специальную оценку условий труда в первую очередь на рабочих местах женщин; исключать применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ).

7.12.7. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

7.13 В целях улучшения условий труда женщин, повышения роли семьи и семейных отношений, создания условий для развития и надлежащего воспитания детей, снижения правонарушений и безнадзорности

несовершеннолетних предоставлять женщинам, работающим в учреждениях культуры Астраханской области, по их письменному заявлению дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц (распоряжение Правительства Астраханской области от 23.10.2006 г. № 459-Пр).

7.14. Работодатели обеспечивают социальную защиту молодежи; создают необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию для чего работодатели обязуются:

7.14.1. Восстанавливать и совершенствовать систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации молодых кадров, предусматривать в коллективных договорах выделение средств на эти цели.

7.14.2. Развивать в учреждениях наставничество, закреплять наставников за молодыми работниками.

7.14.3. Предоставлять молодым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с действующим законодательством.

7.14. Астраханская областная организация Профсоюза:

7.14.1. Оказывает по решению Президиума Астраханской областной организации Профсоюза из собственных средств материальную помощь работникам культуры в связи со стихийными бедствиями, чрезвычайными обстоятельствами; способствует оздоровлению работников культуры и членов их семей в профсоюзных санаториях системы ЗАО СКО ФНПР «Профкурорт» со скидкой до 20 процентов от общей стоимости путевки.

7.14.2. Организует для профсоюзных лидеров, членов профсоюза вечера отдыха, культурно-массовые и спортивные мероприятия.

7.14.3. Участвует в областных конкурсах "Лучший по профессии", награждает победителей ценными подарками за счет собственных средств согласно решения жюри.

VIII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций, выборных работников органов профсоюза

8.1. Стороны в целях развития социального партнерства в сфере культуры Астраханской области признали необходимым:

8.1.1. Права и гарантии деятельности Астраханской областной организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, выборных профсоюзных органов определять Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Уставом Российского профсоюза работников культуры и реализовывать с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими

объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, федерального отраслевого Соглашения, настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров организаций, учреждений.

8.1.2. Создать и/или продолжить деятельность на областном и муниципальных уровнях отраслевых комиссии по регулированию социально-трудовых отношений для ведения переговоров по заключению соглашений, внесению в них дополнений и изменений с учетом настоящего Соглашения, обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения соглашений.

8.1.3. Предусматривать участие представителей сторон Соглашения на заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения, его выполнения, предоставления друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

8.1.4. Предоставлять Отраслевой комиссии, Астраханской областной организации Профсоюза информацию о вносимых в органы государственной власти Астраханской области проектах нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также затрагивающих социально-экономические интересы работников культуры для предварительного согласования.

8.1.5. Обеспечивать представителям профсоюзных организаций возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам в организациях для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, получения информации, необходимой для ведения коллективных договоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, по выполнению коллективных договоров и настоящего Соглашения.

8.1.6. Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях, где они еще не созданы, способствовать развитию коллективно-договорных отношений с Астраханской областной организацией Профсоюза на всех уровнях социального партнерства, а также в пределах своей компетенции оказывать поддержку профсоюзу в деятельности по реализации его основных уставных целей и задач.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

8.2.1. Строить с выборным профсоюзным органом свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2.2. Признавать избранный профсоюзный орган полномочным представителем трудового коллектива членов профсоюза, а также

работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников, содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, соблюдения законодательства о труде, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

8.2.3. Оказывать содействие профсоюзным организациям в их уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

8.2.4. В целях создания условий для деятельности профкома в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором:

- соблюдать права профсоюза, установленные настоящим Соглашением, коллективным договором и действующим законодательством (гл. 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

8.2.5. Безвозмездно предоставлять профкому помещения для проведения заседаний, собраний. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются за счет средств работодателя. Информация профкома размещается в доступном для всех работников месте, на профсоюзном стенде.

8.2.6. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники, а также осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома, расходными материалами.

8.2.7. Обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность Астраханской областной организации Профсоюза, в право профорганов на уплату членских взносов в безналичной форме в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". Членские взносы в Астраханскую областную организацию Профсоюза перечисляются с расчетного счета организации одновременно с выдачей банками средств на заработную плату, в соответствии с платежными поручениями организации.

8.2.8. Перечислять ежемесячно в дни выплаты заработной платы через

бухгалтерию бесплатно в соответствии с письменными заявлениями работников членские профсоюзные взносы в соответствии с Уставом Российского профсоюза работников культуры в размере 1% от заработной платы работников - членов профсоюза централизованно на счет Астраханской территориальной (областной) организации профсоюза работников культуры.

В случае задержки работодателем перечисления профсоюзных взносов начисляется пеня в размере 0,01% неперечисленной суммы за каждый день задержки.

8.3. Астраханская областная организация Профсоюза в соответствии с решениями выборных органов профсоюза направляет первичной профсоюзной организации ее средства на деятельность профорганизации.

8.4. Работодатели обязаны:

8.4.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях и учреждениях культуры Астраханской области.

8.4.2. Заключать коллективные договоры в организациях и учреждениях культуры и территориальные отраслевые соглашения по организациям культуры в муниципалитетах Астраханской области.

8.5. Работодатели:

8.5.1. Освобождают от основной работы членов профсоюза, входящих в состав выборных органов профсоюза, уполномоченных профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной (1 рабочий день) профсоюзной учебы.

8.5.2. Освобождают от основной работы членов профсоюза, избранных делегатами для участия в работе съездов, конференций, созываемых органами профсоюза, а также освобождают от основной работы членов профсоюза, избранных в состав органов профсоюза для участия в работе этих органов, заседаниях комиссий.

8.5.3. Обязаны соблюдать гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов, ревизионной комиссии и не освобожденным от основной работы:

- невозможность вынесения дисциплинарного взыскания работникам, входящим в состав выборного органа профсоюза и ревизионной комиссии, уполномоченным профсоюза по охране труда без предварительного согласия выборного органа профсоюза, ревизионной комиссии, членами которых они являются; руководителям профсоюзных органов в подразделениях организации - без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной организации профсоюза; руководителям первичной организации профсоюза, профорганизаторам - без предварительного согласия вышестоящего органа профсоюза;

- невозможность увольнения по своей инициативе работодателя,

работников, входящих в состав выборных органов профсоюза, ревизионной комиссии, без предварительного согласия выборного органа профсоюза, ревизионной комиссии;

- невозможность привлечения к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по своей инициативе без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной организации профсоюза.

8.5.4. Рассматривают по согласованию с профкомом следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами профсоюза;

- привлечение к сверхурочным работам;

- разделение рабочего времени на части;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- очередность предоставления отпусков;

- утверждение Положения по оплате труда;

- применение систем нормирования труда;

- массовые увольнения;

- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссий по охране труда;

- составление графиков сменности;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;

- размеры повышения заработной платы в ночное время;

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работников;

- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

8.5.5. По согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения производят:

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение режима работы учреждения, расписания занятий;

- распределение премиальных выплат;

- утверждение должностных обязанностей работников;

- утверждение графиков отпусков;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;

- изменение условий труда.

8.5.6. Используют имеющиеся возможности для поощрения председателей первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от

основной работы, за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий, работу по реализации положений коллективного договора.

8.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного вышестоящего профсоюзного органа признается значимой в деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работника, их аттестации, при конкурсном отборе на должность.

8.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий допускается с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, кроме случаев полной ликвидации организации, учреждения или совершения работником виновных действий, за которое федеральным законом предусмотрено увольнение.

8.8. Работодатель и профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных данным Соглашением, законодательством Российской Федерации.

8.9. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления культурой и территориальным, первичным органам профсоюза применять аналогичный порядок поощрения профсоюзных работников.

8.10. Министерство культуры и туризма Астраханской области способствует и рекомендует муниципальным органам культуры Астраханской области:

8.10.1. Содействовать деятельности Астраханской областной организации Профсоюза работников культуры, выборных профсоюзных органов, направленной на защиту трудовых прав работников культуры.

8.10.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования, предложения профсоюзных органов и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

8.10.3. Проводить согласованную политику по созданию и укреплению профсоюзных организаций в учреждениях культуры Астраханской области.

8.10.4. Оказывать практическое и методическое содействие заключению муниципальных отраслевых соглашений и коллективных договоров в учреждениях культуры Астраханской области.

8.11. Министерство культуры и туризма Астраханской области в целях развития социального партнерства и создания условий для осуществления деятельности Астраханской областной организации Профсоюза:

- содействует ежемесячному (за исключением, как правило, июля и августа) предоставлению Астраханской областной организации Профсоюза подведомственными Министерству культуры и туризма Астраханской

области учреждениями пригласительных билетов на свои спектакли (не менее 10 штук), концерты (не менее 10 штук), выставки (не менее 10 штук) и другие проводимые мероприятия в целях поощрения профсоюзного актива;

- содействует в организации совместных мероприятий социально-трудовой тематики направленных на развитие социального партнерства в отрасли (конференций, семинаров, культурно-массовых и прочих мероприятий) проводимых Астраханской областной организации Профсоюза и подведомственными Министерству культуры и туризма Астраханской области учреждениями.

IX. Обязательства Астраханской областной организации Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций

Астраханская областная организация Профсоюза, территориальные и первичные профсоюзные организации:

9.1. Не вмешиваются и обеспечивают невмешательство профсоюзных органов в оперативно-хозяйственную деятельность работодателей, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья работников и не противоречит положениям законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

9.2. Представляют интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших их выступать от их имени, в подписании и реализации настоящего Соглашения.

9.3. Проводят мероприятия по заключению коллективных договоров и соглашений всех уровней.

9.4. Осуществляют контроль за выполнением обязательств коллективных договоров и соглашений.

9.5. Организуют обучение профсоюзного актива, руководителей профсоюзных организаций по вопросам правового регулирования трудовых отношений, практики заключения коллективных договоров и соглашений.

9.6. Оказывают практическую и консультативную помощь членам профсоюза в защите социально-трудовых прав и гарантий.

9.7. Иницируют создание комиссий по трудовым спорам в организациях культуры и оказывают содействие работодателям и работникам в их создании.

9.8. Продолжают работу по восстановлению и созданию первичных организаций в трудовых коллективах, вовлечению работников в члены профсоюза в организациях.

9.9. Участвуют в реализации настоящего Соглашения.

9.10. Вносят предложения по совершенствованию законодательства о труде и о социальных гарантиях работников отрасли, проводят экспертизу законопроектов Астраханской области и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда, пенсионного обеспечения в пределах своей компетенции.

9.11. Способствуют созданию благоприятных трудовых отношений в коллективах, сотрудничеству между представителями работодателей и работниками по вопросам, представляющим общий интерес, соблюдению и укреплению трудовой и технологической дисциплины.

9.12. Оказывают методическую, организационную и правовую помощь организациям профсоюза, созданным в организациях культуры, организуют обучение профсоюзных кадров и актива по всем направлениям профсоюзной деятельности.

9.13. Разрабатывают и доводят до коллективов информационные сборники, методические рекомендации по основам правовых и экономических знаний, заключению коллективных договоров и другим вопросам.

9.14. Содействуют улучшению условий труда, быта и оздоровления работников отрасли и их детей.

9.15. Соблюдают установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) и осуществляют действия, препятствующие возникновению забастовки в период действия настоящего Соглашения при условии его выполнения.

9.16. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников организаций культуры в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, мер социальной поддержки в соответствии с законодательством Российской Федерации и Астраханской области, настоящим Соглашением.

9.17. Реализуют молодежную политику, направленную на поддержку и развитие талантливой молодежи, молодых профсоюзных лидеров.

Х. Заключительное положение

10.1. После подписания настоящего Соглашения Министерство культуры и туризма Астраханской области и Астраханская областная организация Профсоюза направляют его в министерство социального развития и труда Астраханской области на уведомительную регистрацию.

10.2. Стороны Соглашения совместно публикуют его текст:

- министерство культуры и туризма Астраханской области в печатных изданиях, выпускаемых подведомственными государственными учреждениями культуры;

- Астраханская областная организация Профсоюза отдельной брошюрой.

10.3. Соглашение направляется работодателям, делегировавшим полномочия на его подписание, а также в территориальные организации профсоюза, первичные профсоюзные организации, муниципальным органам культуры и органам исполнительной власти.

Работодатели и руководители первичных профсоюзных организаций обеспечивают ознакомление с Соглашением всех членов трудовых коллективов.

10.4. Стороны ежегодно разрабатывают комплекс мер по выполнению

данного Соглашения и осуществляют постоянный контроль за его реализацией, информируя друг друга о своих действиях, касающихся финансирования организаций культуры, принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и законные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях Коллегии министерства культуры и туризма Астраханской области и Комитета Астраханской областной организации Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

10.5. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Отраслевой комиссией, созданной сторонами. Комиссия рассматривает ход выполнения Соглашения не реже одного раза в год и информирует о результатах работников отрасли.

10.6. В период действия Соглашения профсоюз содействует урегулированию конфликтов всеми возможными способами и не организует забастовок по вопросам, отраженным в Соглашении, при условии их решения.

10.7. В случае если работодатели нарушают настоящее Соглашение и профсоюз планирует забастовку, то профсоюз информирует Министерство культуры и туризма Астраханской области о сложившейся ситуации. Стороны принимают меры по урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

10.8. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

10.9. Ответственность за включение в территориальные отраслевые соглашения, коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением и их предоставление, возлагается на органы управления культурой в муниципалитетах, на работодателей и выборные профсоюзные органы.