

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНЫМ АГЕНТСТВОМ ПО КУЛЬТУРЕ И КИНЕМАТОГРАФИИ  
И РОССИЙСКИМ ПРОФСОЮЗОМ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ  
НА 2005 - 2007 ГОДЫ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое Соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на защиту профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышение уровня жизни работников организаций и учреждений культуры.

Соглашение - правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Законах Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях", "Основах законодательства Российской Федерации о культуре", "О занятости населения в Российской Федерации", Федеральных законах "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "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", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере культуры, Положении о Федеральном агентстве по культуре и кинематографии, утвержденном Постановлением Правительства Российской Федерации от 17 июня 2004 г. N 291, и Уставе Российского профсоюза работников культуры.

1.2. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени.

1.3. На основании делегирования полномочий сторонами Соглашения являются:

работодатели в лице их представителя - Федерального агентства по культуре и кинематографии (далее - Роскультура);

работники организаций и учреждений культуры, финансируемых из федерального бюджета (далее - работники), в лице представителя - Российского профсоюза работников культуры (в дальнейшем - Профсоюз).

1.4. Стороны согласились в том, что:

1.4.1. Профсоюз, его территориальные, первичные организации выступают в качестве полномочных представителей работников организаций и учреждений культуры:

- при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений;
- ведении переговоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав;
- оплате труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма;
- условий и охраны труда, режима труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной поддержки коллективов и отдельных работников.

1.4.2. Непосредственно в организациях и учреждениях культуры регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем заключения коллективного договора. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности организации, учреждения и их финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы работникам по сравнению с нормами и положениями Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативных правовых актов и настоящим Соглашением.

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

1.4.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения (коллективного договора), неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора (Соглашения) или невыполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст. ст. 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4.5. В период действия настоящего Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

1.5. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления организаций и учреждений культуры, территориальных и первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.6. Профсоюз и его территориальные организации осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных организациями и учреждениями культуры коллективных договоров и территориальных Соглашений.

1.7. Стороны согласились, что ход, промежуточные и итоговые результаты выполнения настоящего Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров регулярно освещаются в средствах массовой информации.

1.8. Соглашение заключено на 2005 - 2007 годы, вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2007 года включительно.

1.9. 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.

## 2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

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

2.1.1. Содействовать соблюдению в организациях и учреждениях культуры законодательства о труде Российской Федерации.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений и организаций культуры в соответствии с трудовым законодательством.

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

2.2. Трудовой договор с работниками организаций и учреждений культуры заключается в соответствии с действующим законодательством о труде.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством являются недействительными.

## 3. Гарантии занятости

3.1. Стороны считают, что в случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений и организаций культуры, работодатель направляет в Профсоюз информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях увольняемых, а также сроках, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

Работодатели и Профсоюз в случаях массового высвобождения работников руководствуются критериями массового высвобождения работников и принципами взаимодействия, направленными на обеспечение занятости работников, установленными Положением "Об организации работ по содействию занятости в условиях массового высвобождения", утвержденным Постановлением Совета Министров Российской Федерации от 5 февраля 1993 г. N 99.

3.2. Профсоюз обязуется через выборные профсоюзные органы представлять интересы членов профсоюза при ликвидации организаций, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов и принимать меры по защите их законных прав.

3.3. Работодатели обеспечивают профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

#### 4. Оплата труда

4.1. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе оплата за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется в порядке, устанавливаемом законодательством Российской Федерации и отражается в коллективных договорах (соглашениях) с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

4.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В повышенном размере оплачивается также труд работников, занятых на работах в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями (ст. ст. 146, 315 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, производится в порядке и размерах, которые определяются Правительством Российской Федерации (ст. 145 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем организации с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Роскультура и Профсоюз принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в организациях и учреждениях культуры непосредственного ведения заработной платы, стипендий, пособий, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

#### 5. Режим труда и отдыха

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

5.2. Для работников учреждений и организаций культуры в соответствии со ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором или трудовым договором.

5.3. 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 профсоюзного органа данной организации.

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

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, цирков осуществляется в соответствии с перечнями этих категорий и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного

профсоюзного органа данной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.6. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством.

Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами.

5.8. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

## 6. Охрана труда

6.1. Роскультура:

6.1.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников, обобщает государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) "О состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда".

6.2. Работодатели:

6.2.1. Организуют работу по проведению аттестации рабочих мест и сертификации работ по охране труда согласно рекомендациям Минтруда России (Постановление Минтруда России от 14.03.1997 N 12 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда").

6.2.2. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.3. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний.

6.2.4. Организуют проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, в соответствии с действующим законодательством (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 N 83).

6.2.5. Обеспечивают работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, а также молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по установленным нормам.

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

- формирование и организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;
- контроль за выполнением организациями и учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

### 7.1. Работодатель и Профсоюз:

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

7.1.2. Работники организаций и учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами установленными законодательством.

7.1.3. Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений и организаций культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

<...> Российской Федерации "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, коллективным договором.

### 8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели:

8.2.1. Обязаны соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности.

8.2.2. Предоставляют профсоюзному органу организации, учреждения культуры бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, хранения документации, а также создают другие дополнительные условия для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, предусмотренные ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.3. Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации предоставленных законодательством прав.

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

8.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации и учреждения культуры на расчетные счета Профсоюза средств в качестве членских профсоюзных взносов в порядке, установленном коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.2.6. Работодатели и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных действующим законодательством.

8.2.7. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении, определяется в коллективном договоре.

8.2.8. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении всех работников.

## 9. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

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

9.2. 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.

9.3. 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, иным работникам в соответствии с коллективным договором.

9.4. Содействовать обеспечению работников организаций и учреждений культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, организации летнего отдыха и оздоровления детей работников отрасли.

9.5. 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.

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

9.7. Предусматривать в территориальных соглашениях (коллективных договорах) выделение материальной помощи за счет собственных средств семье погибшего на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

#### 10. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

10.1. 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 Роскультуры и Президиума Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

10.2. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Роскультуру о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

Руководитель  
Федерального агентства  
по культуре и кинематографии  
М.Е.ШВЫДКОЙ  
2 февраля 2005 года

Председатель  
Российского Профсоюза  
работников культуры  
Г.П.ПАРОШИН  
2 февраля 2005 года

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости. Регистрационный N 20/05-07.

Руководитель Федеральной  
службы по труду и занятости  
М.А.ТОПИЛИН  
16 марта 2005 года

---