

**Региональное отраслевое Соглашение  
между министерством культуры  
Саратовской области  
и Саратовской областной организацией  
Общероссийского профсоюза работников культуры  
на 2026-2028 годы**

**г. САРАТОВ**

## 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 повышения уровня жизни работников государственных учреждений отрасли культуры.

1.2. Правовой основой данного отраслевого соглашения являются:

- Конституция Российской Федерации;

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Федеральные законы:

- «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

- «О занятости населения в Российской Федерации»;

- «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Соглашения:

- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации;

- Отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры;

- Соглашение между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области;

- Устав Общероссийского профсоюза работников культуры;

- Положение о министерстве культуры Саратовской области.

1.3. Сторонами – участниками Соглашения являются:

- работники государственных учреждений культуры области (далее – Работники) в лице Саратовской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз);

- работодатели государственных учреждений культуры области в лице министерства культуры Саратовской области (далее – министерство культуры).

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и первичные профсоюзные организации государственных учреждений культуры области, на работодателей - руководителей государственных учреждений культуры области.

1.5. Соглашение устанавливает минимальные гарантии работникам государственных учреждений культуры области. Работодатели не ограничены в праве расширять эти гарантии за счет средств государственных учреждений, используя для этого коллективные договоры и иные локальные нормативные акты.

1.5.1. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в государственных учреждениях, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением, а также снижать достигнутый уровень социальных гарантий.

1.5.2. Коллективные договоры, заключаемые в учреждениях распространяются на всех работников учреждения, в том числе руководителей учреждения, в полном объеме.

**1.6.** Настоящее Соглашение заключено сроком на 3 (три) года, вступает в силу с 1 января 2026 года.

**1.6.1.** В течение срока действия настоящего Соглашения в него по взаимной договоренности сторон – участников могут вноситься изменения и дополнения.

**1.6.2.** Ни одна из сторон – участников Соглашения не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

**1.6.3.** Стороны – участники Соглашения несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по изменению и дополнению Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Соглашением, за неправомерный отказ от подписания Соглашения, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст.ст. 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

**1.7. Стороны договорились:**

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики в сфере культуры, по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников государственных учреждений культуры области, совершенствования ведомственной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам;

- содействовать повышению эффективности заключаемых отраслевых соглашений на территориальном уровне и коллективных договоров в организациях.

**1.8.** Министерство культуры области направляет в Саратовскую областную организацию Профсоюза проекты нормативных правовых актов, вносимых в Правительство области, и проекты ведомственных нормативных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников отрасли (вопросы оплаты труда, аттестации работников, времени их труда и отдыха и т.д.), для согласования с Профсоюзом;

**1.9.** Настоящее Соглашение определяет для работников условия труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Саратовской области и настоящим Соглашением.

**1.10.** В коллективных договорах учреждений с учетом особенностей их деятельности и финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные льготы работникам, по сравнению с нормами и положениями трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Соглашения.

**1.11.** Министерство культуры области содействует развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности профсоюзных организаций, не препятствует осуществлению их деятельности; обеспечивает участие представителей профсоюза в работе коллегий, комиссий, рабочих групп, образованных для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией социально-экономических интересов работников учреждений культуры.

**1.12.** Министерство культуры и Профсоюз обеспечивают заключение и контроль за выполнением коллективных договоров в государственных учреждениях культуры области, анализируют и обобщают опыт по развитию социального партнерства.

1.13. В случае реорганизации сторон – участников Соглашения, права и обязанности сторон по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам сторон и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.14. Настоящее Соглашение может служить основой при заключении отраслевых соглашений на районном и городском уровнях, коллективных договоров в государственных и муниципальных учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

## **2. Обязанности сторон-участников Соглашения в области социально-трудовых отношений**

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

- содействовать соблюдению в государственных учреждениях культуры области законодательства о труде Российской Федерации. В этих целях стороны-участники настоящего Соглашения совместно с профсоюзными организациями способствуют изучению работниками основ трудового законодательства и хозяйственной деятельности;
- способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Саратовской области;
- защищать интересы государственных учреждений культуры области в органах представительной и исполнительной власти по вопросам экономической и правовой поддержки их деятельности;
- при осуществлении процессов разгосударствления, приватизации, ликвидации, реорганизации государственных учреждений культуры области проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников;
- принимать участие в совершенствовании системы оплаты труда в отрасли.

2.2. Трудовые отношения между работниками и работодателями, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

2.2.1. Работодатели заключают трудовой договор на определенный срок только с указанием в нем особых условий труда, требующих заключение именно срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ).

2.2.2. При приеме на работу до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Соглашением, коллективным договором учреждения, Уставом и Правилами внутреннего трудового

распорядка, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами под роспись (ст. 22 и ст. 68 ТК РФ).

### **3. Гарантии трудовых прав, занятости, переобучения и повышения квалификации работников**

#### **3.1. Министерство культуры Саратовской области:**

- принимает меры по контролю за уровнем занятости в отрасли и обеспечению занятости работников в соответствии с их квалификацией.

#### **3.2. Саратовская областная организация Общероссийского профсоюза работников культуры:**

- контролирует через выборные профсоюзные органы соблюдение работодателем установленных законом гарантий трудоустройства высвобождаемых работников;
- представляет интересы членов профсоюза при сокращении рабочих мест и разрешении трудовых конфликтов;
- принимает меры по защите законных интересов работников.

#### **3.3. Стороны Соглашения:**

- в случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией, реорганизацией областных учреждений, стороны Соглашения контролируют, чтобы работодатель своевременно, не менее чем за 3 месяца, направлял в отраслевой Профсоюз и службу занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, количестве высвобождаемых, категориях и сроках, в которые намечено осуществить увольнение, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, областным трехсторонним соглашением и Региональным отраслевым соглашением. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 15 или более работников в течение 30 календарных дней при численности работников учреждения более 300 человек и 5 процентов от фактической численности работников в учреждениях с числом работающих менее 300 человек;
- содействуют установлению в коллективных договорах учреждений мер, направленных на обеспечение занятости работников;
- принимают в рамках своих полномочий и возможностей соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите в случае увольнения работника.

#### **3.4. Работодатели:**

- с участием соответствующих выборных органов Профсоюза осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников;
- создают необходимые условия работникам, проходящим профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации без отрыва от производства для совмещения работы с обучением;
- содействуют организации профессиональной подготовки и переподготовки руководящего состава учреждения и специалистов.

**3.5.** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатели руководствуются действующим законодательством, в том числе:

- предупреждают каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись;

- производят отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализуют преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 189 Трудового кодекса РФ и настоящим Соглашением;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы соответствующей службы занятости;

- направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном увольнении по сокращению.

**3.6.** Работникам, уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания новых рабочих мест, а также трудоустройство во вновь создаваемых учреждениях отрасли культуры.

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

**3.8.** Высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах не ниже, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

**3.9.** Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда работодатели обязаны уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений.

**3.10.** Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профкома учреждения. Профком рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

**3.11.** Расторжение трудовых договоров с руководителями государственных учреждений культуры, являющимися членами профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, осуществляется с предварительного согласия областной организации Профсоюза в письменной форме.

### **3.12. Стороны договорились:**

**3.12.1.** В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года независимо от срока истечения квалификационной категории по заявлению при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- прохождения военной службы по призыву в рядах Вооруженных сил Российской Федерации.

#### **4. Оплата труда**

##### **4.1. Стороны Соглашения:**

**4.1.1.** Разрабатывают отраслевые системы оплаты труда, отстаивая при этом принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий в уровнях оплаты труда и увеличение размеров заработной платы.

**4.1.2.** Выстраивают систему оплаты труда работников государственных учреждений культуры области в соответствии с Указами Президента и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, областными законами и постановлениями Правительства Саратовской области, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**4.1.3.** Проводят мониторинг своевременности выплаты зарплаты работников учреждений культуры, сохранения компенсационных и стимулирующих выплат.

##### **4.2. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:**

**4.2.1.** Оплата труда в учреждениях культуры производится в соответствии с Положениями об оплате труда работников учреждений, принятых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**4.2.2.** Размеры и определение условий выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе и из внебюджетных источников и закрепляются в коллективных договорах и Положениях об оплате труда, разрабатываемых работодателями по согласованию с профсоюзными органами учреждений.

**4.2.3.** При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

**4.2.4.** Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, отраженных в должностных инструкциях, осуществляется за дополнительную плату. Размеры доплат устанавливаются трудовым договором между работником и работодателем.

**4.2.5.** Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и в других случаях отклонения от нормальной продолжительности рабочего времени) определяются работодателем по согласованию с профсоюзным органом данного учреждения в размере, устанавливаемом коллективным, трудовым договором, но не ниже предусмотренного законодательством и нормативными актами Правительства Саратовской области.

**4.2.6.** Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работников, получающих оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных системой оплаты труда учреждения.

Оплата в повышенном размере или ее компенсация производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются или компенсируются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере сверх оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается. При этом не имеет значения, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие.

**4.2.7.** На время приостановки работы органами государственного контроля для устранения предписаний, связанных с нарушениями требований охраны труда, происшедших по вине администрации, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

**4.2.8.** Введение и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с профсоюзным органом учреждения, организации по мере совершенствования технологии или проведения организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

**4.2.9.** Наименование профессий и должностей, тарификация работ и работников производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по общепрофессиональным должностям служащих, либо с профессиональными стандартами.

**4.2.10.** Заработная плата работников учреждений культуры включает оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты. Средства, направляемые на стимулирование труда работников, не могут быть менее 20 процентов фонда оплаты труда по должностным окладам.

**4.2.11.** Заработная плата руководителей государственных учреждений (в том числе автономных) не может превышать кратность, установленную Постановлением Правительства Саратовской области № 745-П от 30.12.2014г. «Об отдельных вопросах оплаты труда работников областных государственных учреждений, работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Саратовской области».

**4.2.12.** Работникам художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут устанавливаться индивидуальные условия труда,

предусмотренные Положением об оплате труда учреждения по занимаемой должности.

#### **4.3. Работодатели:**

**4.3.1.** Разрабатывают и реализуют меры по повышению эффективности труда и его оплаты в соответствии с условиями настоящего Соглашения.

**4.3.2.** Принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях, финансируемых из областного бюджета заработной платы и иных выплат.

**4.3.3.** Закрепляют в трудовых договорах с работниками (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) их конкретную трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации), конкретные условия оплаты труда, а также нормы труда.

**4.3.4.** Выплачивают заработную плату равномерно, не реже чем каждые полмесяца, с обязательной выдачей расчетных листов в сроки, установленные коллективными договорами, несут персональную ответственность за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

**4.3.5.** Устанавливают предельную долю административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений до 40 процентов. Порядок отнесения должностей работников государственных учреждений культуры Саратовской области к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу по видам экономической деятельности учреждений устанавливается нормативным актом министерства культуры области.

**4.4. Саратовская областная организации Общероссийского профсоюза работников культуры обязуется:**

**4.4.1.** Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации в части оплаты труда и компенсации за задержку оплаты труда, обязательств настоящего Соглашения и коллективных договоров учреждений культуры по данному разделу.

**4.4.2.** Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

**4.4.3.** Обращаться в органы Государственной инспекции труда и прокуратуры с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, настоящего Соглашения.

**4.4.4.** Вести переговоры (консультации) с министерством культуры области, работодателями в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

**4.4.5.** Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **5. Режим труда и отдыха**

### **5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**5.1.1.** Режим рабочего времени в государственных учреждениях культуры определяется коллективными договорами, Правилами внутреннего трудового распорядка.

**5.1.2.** Графики сменности утверждаются администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы, а также с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. Графики доводятся до сведения работников не позже, чем за 1 месяц до их введения.

**5.1.3.** Введение режима гибкого рабочего времени со скользящими выходными днями и разделение рабочего дня на части, производится по соглашению сторон трудового договора, на основании локального нормативного акта, принятого по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

**5.1.4.** Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

**5.1.5.** Для работников государственных учреждений культуры области в соответствии со ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительность ежедневной работы (смены) может устанавливаться в соответствии с федеральными законами, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективными или трудовыми договорами.

**5.1.6.** Сверхурочные работы проводятся только в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

**5.1.7.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством, в соответствии с приказом (распоряжением) по учреждению. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**5.1.8.** Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается не менее 28 календарных дней.

**5.1.9.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом данного учреждения с учетом обеспечения нормальной работы и благоприятных условий для отдыха работников.

**5.1.10.** Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

**5.1.11.** Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством.

**5.1.12.** Учреждения с учетом финансовых и производственных возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников (полностью или частично) сверх ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней, если иное не предусмотрено федеральными законами. Порядок, условия и продолжительность этих отпусков определяются коллективным договором.

**5.1.13.** Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

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

**5.2. Саратовская областная организация Общероссийского профсоюза работников культуры обязуется:**

**5.2.1.** Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, добиваться устранения выявленных нарушений.

**5.2.2.** Представлять и защищать трудовые социально-экономические и профессиональные права и интересы членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

## **6. Охрана труда и здоровья**

**6.1. Министерство культуры Саратовской области:**

**6.1.1.** Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, а также окружающей среды.

**6.1.2.** Проводит реализацию первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

**6.1.3.** Организует обучение работодателей по охране труда с периодичностью, установленной законом.

**6.1.4.** Ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма.

**6.1.5.** Своевременно согласовывает с областной организацией Профсоюза проекты нормативных документов и иные решения по вопросам охраны труда.

**6.2. Работодатели:**

**6.2.1.** Организуют изучение законодательства Российской Федерации в сфере охраны труда, норм и правил охраны труда, обеспечивают ознакомление

работников с требованиями охраны труда, их выполнение и подготовку работников к специальной оценке условий труда.

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

**6.2.3.** Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,25 процентов суммы затрат от стоимости работ, услуг.

**6.2.4.** Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний.

**6.2.5.** Организуют государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

**6.2.6.** Организуют проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии с действующим законодательством.

**6.2.7.** Обеспечивают работников в полном объеме спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, специальными дезинфицирующими и моющими средствами по установленным нормам.

**6.2.8.** Обеспечивают условия для эффективной работы служб по охране труда, не допускают их сокращения и ликвидации.

**6.2.9.** Вводят в организациях должность специалиста по охране труда при штатной численности более 50 работников.

**6.3.** Министерство культуры Саратовской области совместно с Саратовской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры принимает участие в:

**6.3.1.** подготовке и проведении мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда.

**6.3.2.** обучении комиссий по охране труда, создании условий для их работы.

**6.3.3.** проведении проверок условий охраны труда в организациях.

**6.3.4.** обобщении опыта работы комиссий по охране труда, подготовке совместных предложений по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

**6.4.** Работодатели и выборные профсоюзные органы первичных профсоюзных организаций:

**6.4.1.** Обеспечивают формирование и организацию деятельности совместных комиссий и уполномоченных по охране труда, проведение контроля состояния охраны труда.

**6.4.2.** Разрабатывают и реализуют комплекс спортивно-оздоровительных мероприятий среди работников отрасли и членов их семей.

**6.5.** Саратовская областная организация Общероссийского профсоюза работников культуры, её выборные профсоюзные органы:

**6.5.1.** Организуют контроль за состоянием охраны труда.

**6.5.2.** Принимают участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами.

**6.5.3.** Оказывают необходимую консультативную помощь работникам в вопросах охраны труда.

**6.5.4.** Организуют льготное (на 20% ниже обычной стоимости путевки) предоставление санаторно-курортного лечения и отдыха в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях Саратовской области членам профсоюза и членам их семей.

## **7. Развитие социальной сферы, создание необходимых социальных условий**

### **7.1. Работодатели:**

**7.1.1.** Представляют в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий.

**7.1.2.** Ведут учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**7.1.3.** Информировывают работников о начисленных в их пользу страховых взносах.

**7.1.4.** Предоставляют работникам копии индивидуальных сведений, направленных в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации.

**7.1.5.** Заключают соглашения об информационном взаимодействии между ПФР и работодателями в целях предоставления лицам предпенсионного возраста 2-х рабочих дней на прохождении диспансеризации.

**7.1.6.** Разрабатывают мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников в случае высвобождения их в результате ухудшения финансово-экономического положения учреждения, а также обеспечивают условия труда, максимально смягчающие последствия данных процедур.

**7.1.7.** Поощряют работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, за многолетний труд при уходе на пенсию и в связи с юбилейной датой (объявляют благодарности, награждают Почетными грамотами и ценными подарками).

**7.1.8.** Представляют работников по согласованию с профсоюзным комитетом за особые трудовые заслуги к государственным и ведомственным наградам.

**7.1.9.** Работодатели в порядке и размерах, определяемых коллективным договором, в пределах собственных средств:

- сохраняют средний заработок за время прохождения обязательных медицинских осмотров;
- выплачивают компенсацию в размере минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне, лицам, получившим инвалидность вследствие осуществления своей профессиональной деятельности один раз в три года при приобретении ими путевок на санаторно-курортное лечение, при наличии медицинского заключения;
- выплачивают единовременное пособие инвалидам труда на лечение согласно медицинским показаниям, работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию;
- могут в соответствии с коллективным договором предоставлять оплачиваемые дни дополнительного отпуска в случаях: рождения ребенка, собственной

свадьбы, юбилея работника, свадьбы детей, смерти супруга, ближайших родственников (детей, родителей, родных братьев, сестер).

## **7.2. Стороны рекомендуют:**

Предусматривать разделы коллективных договоров по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, в том числе по:

- проведению работы с молодежью с целью закрепления их в организациях, обеспечению их правовой и социальной защищенности;
- организации работы по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждениях;
- предоставлению мер поддержки молодым специалистам, впервые поступившим на работу, установлению им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

## **7.3. Профсоюз обязуется:**

**7.3.1.** Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и членов их семей.

**7.3.2.** Направлять средства профсоюзного бюджета на оказание материальной помощи членам Профсоюза в размере не менее 15 процентов членских профсоюзных взносов.

# **8. Развитие кадрового потенциала. Наставничество.**

## **8.1. Работодатели:**

**8.1.1.** в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации создают необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также проходящим независимую оценку квалификации без отрыва от производства;

**8.1.2.** в целях сокращения периода адаптации, повышения профессиональной квалификации, формирования кадрового резерва, передачи уникального профессионального опыта производят оценку необходимости введения института наставничества в организации, привлекают высококвалифицированных специалистов в качестве наставников при трудоустройстве выпускников образовательных организаций;

**8.1.3.** содействуют при возобновлении трудовых отношений с гражданами, участвовавшими в специальной военной операции, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством, переобучению такого работника для предоставления другой подходящей работы;

## **8.2 Стороны Соглашения:**

**8.2.1.** проводят мероприятия, направленные на стимулирование работы наставников и работодателей, развивающих наставничество.

## **9. Обязательства сторон в области молодежной политики**

### **9.1 Стороны пришли к Соглашению о том что:**

**9.1.1.** Молодым специалистом считается работник, который получил среднее или высшее профессиональное образование и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение 90 календарных дней после окончания образовательного учреждения.

**9.1.2.** Молодым специалистом признается также работник, приступивший к работе по специальности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

**9.1.3.** Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трёх лет. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трёх лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- поступление в аспирантуру на очную форму обучения для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- переход работника в другую организацию культуры и искусства;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

### **9.2. Стороны Соглашения:**

**9.2.1.** Осуществляют взаимодействие в области реализации молодежной политики и совместного контроля за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи.

**9.2.2.** Обеспечивают участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений всех уровней и коллективных договоров.

**9.2.3.** Содействуют трудовой занятости молодежи, привлечению и закреплению молодежи в организациях.

**9.2.4.** Предоставляют бесплатную юридическую помощь молодым работникам по вопросам трудового законодательства.

**9.2.5.** Принимают меры по созданию в организациях и учреждениях культуры молодежных организаций (советов молодых специалистов, молодежных комиссий профсоюзных организаций и т.д.).

### **9.3. Работодатели:**

**9.3.1.** С целью поддержки молодых специалистов в праве обеспечивать молодым специалистам не имеющим стажа работы и принятым на работу в учреждения культуры после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данного учреждения на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений работника.

**9.3.2.** Включают в коллективные договоры следующие гарантии и льготы для молодежи:

- вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждений культуры и профсоюзных организаций;
- способствуют доступности занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

## **10. Гарантии деятельности профсоюзных организаций, профсоюзных органов, членов профсоюза**

**10.1.** Права и гарантии деятельности областной, территориальных и первичных организаций Общероссийского профсоюза работников культуры, их выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законами Саратовской области, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Общероссийского профсоюза работников культуры, уставом учреждения, коллективным договором.

### **10.2. Министерство и Работодатели:**

**10.2.1.** Оказывают содействие областной организации Профсоюза по созданию новых и укреплению действующих в учреждениях первичных профсоюзных организаций.

Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, создают условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

**10.2.2.** Не вмешиваются в уставную деятельность профсоюзных организаций.

**10.2.3.** Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и их структурных подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных обязанностей, прав, предоставляемых законодательством Российской Федерации и ратифицированными Российской Федерацией Конвенциями Международной Организации Труда.

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

**10.2.5.** Предоставляют членам выборного профсоюзного органа организации, уполномоченному профсоюза по охране труда, членам профсоюза, работающим в совместно созданных с администрацией комиссиях, не освобожденным от производственной работы, свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения их общественных обязанностей в интересах коллектива, в том числе и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

**10.2.6.** Гарантируют освобождение от производственной и творческой деятельности членов выборных профсоюзных органов (делегатов съездов, конференций, членов пленума), участников собраний, созываемых Профсоюзом,

с сохранением среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном действующим законодательством.

**10.2.7.** Обеспечивают при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление средств в качестве профсоюзного взноса с расчетного счета учреждения на расчетный счет Профсоюза; перечисление средств производится в полном объеме одновременно с выдачей заработной платы.

**10.2.8.** Обеспечивают участие представителей Профсоюза в работе совещаний, планерок и других органов оперативного управления учреждения.

**10.3. Стороны признают** гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

**10.3.1.** Работники, входящие в состав профсоюзных органов, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве меры дисциплинарного взыскания) с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

**10.3.2.** Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**10.4.** Работа в качестве председателя, заместителей председателя профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа считается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат.

**10.5.** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральными законами предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

**10.6.** Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения культуры подлежат:

- система оплаты труда в учреждении;
- установление сроков выплаты заработной платы работников;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат стимулирующего характера;
- распределение выплат стимулирующего характера;

- график отпусков;
- режим работы всех категорий работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

## **11. Обязательства Саратовской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры**

**11.1.** Саратовская областная организация Общероссийского профсоюза работников культуры, её выборные профсоюзные органы:

- всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров организаций;
- вносят предложения по совершенствованию социальных гарантий работников;
- проводят общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области культуры, социальных вопросов, охраны труда;
- осуществляют защиту трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым вопросам членам профсоюза;
- контролируют соблюдение социальных гарантий в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением;
- принимают необходимые меры правовой и социальной защиты по предупреждению ухудшения экономического положения работников;
- анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с представительными (законодательными) и исполнительными органами власти, органами местного самоуправления в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы культуры, усиление социальной защищенности работников;
- используют 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.

## **12. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения**

**12.1.** Стороны Соглашения несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

**12.2.** Контроль за выполнением Соглашения производится отраслевой комиссией, в состав которой входят представители министерства культуры Саратовской области, Саратовской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры и других заинтересованных организаций.

12.2.1. Состав комиссии утверждается приказом министра культуры Саратовской области и постановлением президиума областной организации Профсоюза.

12.3. Стороны осуществляют контроль за выполнением настоящего Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, касающихся финансирования учреждений культуры, принимаемых решениях по социально-экономическим, трудовым и профессиональным интересам работников, предоставляют возможность представителям сторон принимать участие в совместном обсуждении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

12.4. Ответственность за включение в коллективные договоры организаций льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением и их выполнение возлагается на работодателей и профсоюзные органы. Стороны принимают меры по устранению выявленных ими нарушений Соглашения.

12.5. Министерство культуры Саратовской области оказывает содействие по устранению нарушений Соглашения со стороны работодателей.

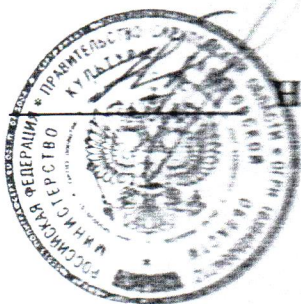
12.6. Лица, представляющие работодателя или работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным Федеральным законом.

12.7. В период действия Соглашения выборные органы Профсоюза содействуют урегулированию конфликтов, не организуют забастовок и других коллективных действий по вопросам, отраженным в Соглашении, при условии их решения, а работодатели не используют локауты.

12.8. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения в течение месяца со дня его подписания:

- министерство культуры Саратовской области – до руководителей государственных учреждений культуры области и руководителей органов управления культурой муниципальных районов области;
- Саратовская областная организация Общероссийского профсоюза работников культуры – до председателей районных организаций Профсоюза, председателей первичных профсоюзных организаций.

Министр культуры  
Саратовской области



Н.Ю. Шелканова

23.12.2025

Председатель Саратовской областной  
организации Общероссийского  
профсоюза работников культуры

В.Н. Дмитриева

