

# Отраслевое тарифное соглашение об организации печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций на 2001-2003 года

Тарифное соглашение · № 6/н · от 19.03.2001 · совместный документ · Действует без изменений

## ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИЯМ ПЕЧАТИ, ТЕЛЕРАДИОВЕЩАНИЯ И СРЕДСТВ МАССОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ НА 2001 - 2003 годы

### I. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение по организациям печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций на 2001 - 2003 годы (в дальнейшем - Соглашение) заключено на принципах социального партнерства в соответствии с Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" с последующими изменениями и дополнениями, действующим законодательством о труде Российской Федерации (КЗоТ РФ) и Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2000 - 2001 годы.

1.2. Настоящее Соглашение - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения между работниками и работодателями и устанавливающий нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (в дальнейшем - организации).

### II. Стороны Соглашения

2.1. Сторонами Соглашения являются:

- работники в лице их представителя - Российского профсоюза работников культуры;
- работодатели в лице их представителя - Министерства Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций (МПТР России), представляющие организации, находящиеся в ведении МПТР России, и организации сферы печати и телерадиовещания, имущество которых является федеральной собственностью, но не вошедшие в перечень подведомственных организаций.

### III. Срок действия Соглашения

3.1. Настоящее Соглашение заключено на 2001 - 2003 годы, вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2003 года включительно.

3.2. Ни одна из сторон Соглашения не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменять или прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

3.3. В Соглашение по взаимному согласию представителей сторон в течение срока его действия могут быть внесены изменения и дополнения. Изменения и дополнения вносятся в Соглашение в порядке, установленном Законом Российской Федерации "О коллективных договорах и соглашениях" от 11 марта 1992 г. N 2490-I.

3.4. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности переходят к правопреемнику и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения дополнений и изменений в настоящее Соглашение.

### IV. Сфера действия Соглашения

4.1. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили стороны Соглашения разработать и заключить его от их имени.

4.2. В целях реализации Соглашения в организациях независимо от их организационно - правовых форм и форм собственности заключаются коллективные договоры.

Заключенные коллективные договоры или вносимые в них изменения и дополнения не должны ухудшать социальные гарантии работников по сравнению с настоящим Соглашением и действующим

законодательством.

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

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

4.4. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются строго соблюдать требования действующего законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения (забастовок).

4.5. В отрасли на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон разногласий (далее - Отраслевая комиссия).

## V. Режим труда и отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством работодатели обеспечивают здоровые и безопасные условия труда:

- нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для работников, занятых во вредных условиях труда, подростков, женщин, работающих в организациях, расположенных в сельской местности, районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - 36 часов в неделю в соответствии с действующим законодательством;

- продолжительность ежегодно оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли устанавливается не менее 24 рабочих дней. Дополнительные отпуска предоставляются в соответствии с законодательством. Работодатели с учетом финансовых и производственных возможностей могут предоставлять работникам дополнительный отпуск (полностью или частично) сверх ежегодно оплачиваемого отпуска продолжительностью 24 рабочих дня.

5.2. Порядок предоставления отпусков, их продолжительность и источники финансирования фиксируются в коллективных договорах.

5.3. Режим рабочего времени в организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием (конференцией) работников по представлению администрации.

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 один месяц до их введения в действие.

5.4. Сверхурочные работы производятся только в случаях, предусмотренных законодательством, с разрешения соответствующего выборного профсоюзного органа. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 88 КЗоТ РФ.

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

5.6. Привлечение отдельных категорий работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только с разрешения соответствующего выборного профсоюзного органа организации и лишь в исключительных случаях (за исключением работников, работающих в данный день по утвержденному графику работ). За работу в выходные и праздничные дни (за исключением работников, работающих в данный день по утвержденному графику работ) работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха либо денежная компенсация не менее чем в двойном размере от оплаты в обычные рабочие дни, если иное не предусмотрено коллективным

договором.

## VI. Оплата труда

6.1. В организациях, находящихся на бюджетном финансировании, оплата труда работников осуществляется в соответствии с федеральным законом, постановлениями Правительства Российской Федерации на основе Единой тарифной сетки (ЕТС).

6.1.1. Тарифная ставка (оклад) первого разряда Единой тарифной сетки определяется федеральным законом.

6.1.2. Тарифные коэффициенты утверждаются Правительством Российской Федерации по согласованию с общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей.

6.1.3. Организации, находящиеся на бюджетном финансировании, в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяют виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах ставок и окладов, определяемых на основе Единой тарифной сетки.

6.1.4. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.2. Организации внебюджетного сектора экономики самостоятельно определяют вид системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями персонала по согласованию с соответствующим профсоюзным органом и фиксируют их в коллективных договорах, иных локальных нормативных актах.

6.2.1. Стороны Соглашения для организаций внебюджетного сектора экономики устанавливают на 2001 год отраслевую минимальную ставку оплаты труда (размер месячной тарифной ставки 1-го разряда) работника, отработавшего полностью определенную на месяц норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда):

- по организациям сферы печати и телерадиовещания, находящимся в ведении МПТР России, - в размере 800 рублей в месяц;

- по организациям сферы печати и телерадиовещания, находящимся в ведении администраций субъектов Российской Федерации, - в размере 600 рублей в месяц;

- по ФГУП "Всероссийская государственная телевизионная и радиовещательная компания" - в размере 500 рублей в месяц.

6.2.2. Отраслевая минимальная ставка оплаты труда (размер месячной тарифной ставки 1-го разряда) пересматривается ежегодно путем внесения изменений в порядке, определенном Соглашением.

6.2.3. Работодатель разрабатывает комплекс мер по поэтапному в течение 2001 - 2003 годов приближению минимальной ставки оплаты труда к величине прожиточного минимума в соответствующем регионе.

6.2.4. В течение года минимальная ставка оплаты труда (размер месячной тарифной ставки 1-го разряда) может индексироваться организацией самостоятельно.

Рекомендуется сроки и размеры индексации определять с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на услуги, динамики средней заработной платы при условии неухудшения показателей производственно - хозяйственной деятельности организации.

6.2.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом коллективным договором организации, но не ниже, чем предусмотрено законодательством.

6.2.6. Размеры дифференцированных доплат за условия труда определяются организацией самостоятельно по результатам аттестации рабочих мест и включаются в коллективные договоры

или иные локальные нормативные акты.

6.2.7. Условия оплаты труда руководителей организаций внебюджетного сектора экономики определяются на основе принципов Положения об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов), утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. N 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)".

6.2.8. Стороны Соглашения рекомендуют:

- устанавливать размеры должностных окладов заместителям руководителей, главным бухгалтерам и заместителям главных инженеров на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада соответствующего руководителя;
- производить оплату времени вынужденного простоя не по вине работника, предупредившего администрацию о его начале, из расчета тарифной ставки (оклада) работника, предусмотрев это в коллективном договоре.

6.2.9. Оплата труда работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6.2.10. Работодатель обеспечивает достаточный уровень тарифной (основной) части оплаты труда. Рекомендуется оптимальный уровень удельного веса тарифной оплаты труда в общей заработной плате работника:

в 2001 году - не менее 50 процентов;

в 2002 году - не менее 55 процентов;

в 2003 году - не менее 60 процентов.

6.3. Тарификация работ, наименование профессий рабочих и должностей служащих производится по действующим Единому тарифно - квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно - квалификационным характеристикам, утверждаемым в установленном порядке для организаций бюджетной сферы.

6.4. Введение, замена и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности) производятся работодателем по согласованию с соответствующим выборным органом профсоюза. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за один месяц.

6.5. Работодатель производит выплату заработной платы равномерно, не реже двух раз в месяц с обязательной выдачей расчетных листов в сроки, установленные коллективным договором, и несет персональную ответственность за нарушение указанных сроков.

6.6. Заработная плата руководителю организации выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам организации.

6.7. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой здоровью и жизни работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

## VII. Развитие кадрового потенциала

7.1. Работодатель обеспечивает разработку и реализацию программ внутрипроизводственного обучения персонала, включающих подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с планом развития отрасли.

7.2. Работникам, проходящим профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации без отрыва от производства, работодатель обязан в соответствии с КЗОТ РФ создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

7.3. Министерство Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций разрабатывает социальные планы и планы развития, направленные на сохранение и

рациональное использование профессионального потенциала работников организаций.

#### VIII. Содействие занятости

8.1. Министерство Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций обеспечивает разработку и реализацию с участием Российского профсоюза работников культуры отраслевой программы содействия занятости, предусматривающей меры по созданию и сохранению рабочих мест, организации общественных работ, подготовке персонала, рациональному использованию и перераспределению работников и т.д.

8.2. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите в случае увольнения работника и способствуют установлению предела единовременного сокращения числа рабочих мест до 5 процентов от общего количества работающих.

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

Работодатель принимает решение о массовом высвобождении только после консультации с соответствующей выборной профсоюзной организацией.

8.4. Работодатель принимает меры по формированию дополнительных рабочих мест для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда.

8.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется законодательством о труде:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, с учетом гарантий, установленных статьей 170 КЗоТ РФ, а также преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного статьей 34 КЗоТ РФ;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения, в Российский профсоюз работников культуры и соответствующий профсоюзный орган;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца.

Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в той же организации с учетом его квалификации, опыта работы. Увольняет работника по сокращению численности или штата только в случае невозможности перевода на другую работу с его согласия.

8.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем.

8.7. Исходя из финансовых возможностей организации рекомендуется:

- работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, оказывать материальную помощь, гарантировать после увольнения сохранение очереди на получение квартиры по прежнему месту работы, право на пользование лечебными учреждениями и детскими дошкольными учреждениями на срок, установленный коллективным договором;

- работникам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, предоставлять преимущественное право трудоустройства в данную организацию в случае создания в ней новых рабочих мест, а также трудоустройства их во вновь создаваемых организациях.

8.8. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза создавать фонд социальной поддержки, за счет которого может:

- оказываться материальная помощь высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- производиться доплата к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;

- выплачиваться компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;

- производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста.

8.9. Работодатель совместно с соответствующими выборными органами профсоюза создают условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

8.10. Работодатель обеспечивает профессиональное обучение (профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, освоение вторых смежных профессий и др.) высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

8.11. Высвобожденным работникам на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости населения выплачивается стипендия в порядке и размерах согласно статье 29 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" от 19 апреля 1991 г. N 1032-I с последующими изменениями и дополнениями.

В соответствии с коллективным договором размер стипендии может быть увеличен.

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

Высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах не ниже предусмотренных законодательством и фиксируются в коллективном договоре.

#### IX. Охрана труда

9.1. Министерство Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций:

- осуществляет управление охраной труда в отрасли в соответствии с Федеральным законом от 17.07.99 N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных организаций по обеспечению охраны труда;

- информирует Российский профсоюз работников культуры о готовящихся нормативных актах и иных решениях по вопросам охраны труда. Утвержденные нормативные акты направляет в Российский профсоюз работников культуры.

9.2. Работодатель и соответствующий выборный орган профсоюза:

- обеспечивают безопасные и здоровые условия труда и охрану труда работников в соответствии с Федеральным законом "Об основах охраны труда в Российской Федерации", правилами, инструкциями по охране труда, Федеральной и Отраслевой программами "Улучшение условий и охраны труда на 2000 - 2005 гг.";

- проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов, определение показателей тяжести и напряженности трудового процесса в сроки, установленные Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным Постановлением Минтруда России от 14.03.1997 N 12;

- по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом предложений, поступивших от подразделений организации, отдельных работников, разрабатывают План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации;

- работникам, занятым на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда, предоставляют компенсации, установленные законодательством;

- принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний;

- организуют проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда;

- обеспечивают работников в соответствии с типовыми нормами спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, лечебно - профилактическим питанием, моющими и дезинфицирующими средствами по установленным нормам;
- информируют принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха;
- обеспечивают сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине.

9.3. Министерство Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций и Российский профсоюз работников культуры совместно принимают участие в:

- подготовке и проведении мероприятий по выполнению Федеральной и Отраслевой программ "Улучшение условий и охраны труда на 2001 - 2005 гг.";
- решении вопросов, связанных с бесплатной выдачей работникам молока или других равноценных пищевых продуктов на основе Перечня химических веществ, утвержденного Министерством здравоохранения СССР от 04.11.1987 N 4430-87;
- проведении проверок условий состояния охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;
- обучении и проверке знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников системы Министерства Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций;
- формировании совместных комитетов (комиссий) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза, представителей работодателя и обеспечивают их эффективную работу;
- разработке отраслевых нормативных документов (правил по охране труда, типовых инструкций по охране труда).

#### X. Социальные гарантии, льготы и компенсации

10.1. Конкретные формы социально - бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации работникам организаций предусматриваются в коллективных договорах с учетом финансовых возможностей каждой организации.

10.2. В коллективных договорах может предусматриваться за счет собственных средств организации увеличение денежных сумм в возмещение вреда, компенсаций дополнительных расходов и единовременных пособий.

10.3. Рекомендуются оплачивать пострадавшим от трудового увечья проезд к месту медицинской помощи (консультации) и обратно по рекомендации органов медико - социальной экспертизы.

10.4. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодателю рекомендуется:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

10.5. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается единовременное пособие в размере, определяемом коллективным договором.

#### XI. Страхование

11.1. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в организациях осуществляется работодателями через соответствующие исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации в соответствии с

Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

11.2. Работодатель регистрируется и в установленные сроки перечисляет единый социальный налог (взносы), единый налог на вмененный доход для определенных видов деятельности в части, подлежащей зачислению в государственные внебюджетные фонды, и страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствующие органы государственных внебюджетных фондов в размерах, установленных действующим законодательством.

11.3. Работодатель расходует средства государственного социального страхования, направляемые на санаторно - курортное обслуживание работников и членов их семей в соответствии с нормативами, определяемыми исполнительным органом Фонда социального страхования Российской Федерации на календарный год.

11.4. Выплата пособий по социальному страхованию, оплата путевок работникам и членам их семей в санаторно - курортные учреждения, финансирование других мероприятий по социальному страхованию в организациях независимо от форм собственности осуществляется через бухгалтерии организаций.

Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет работодатель.

11.5. Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий в организациях образуются комиссии по социальному страхованию из представителей работодателя и профсоюза или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

Права и обязанности членов комиссии по социальному страхованию оговариваются в коллективном договоре.

XII. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза

12.1. Работодатель предоставляет выборному органу профсоюза в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором.

12.2. Работодатель может передавать в бесплатное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе организации или арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно - просветительной, физкультурно - оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором.

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

12.3. Представители выборного органа профсоюза вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в санаториях - профилакториях, медико - санитарных частях, здравпунктах организаций.

12.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает и перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой в соответствии с

коллективным договором.

### XIII. Гарантии работающим в выборном органе профсоюза

13.1. Работники, входящие в состав выборных органов профсоюза и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа профсоюза, членами которого они являются, руководители органов профсоюза в подразделениях организации - без предварительного согласия соответствующего органа в организации, а руководители выборных органов профсоюза в организации - органа соответствующего объединения профсоюза.

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

13.3. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных органов профсоюза и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия органа профсоюза, членами которого они являются, профгруппов - соответствующего органа подразделения организации, а руководителей и членов выборных органов профсоюза в организации - только с предварительного согласия соответствующего объединения профсоюзов.

13.4. Члены выборных органов профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съезда, конференции, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

13.5. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы профсоюза, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия работника в другой организации.

13.6. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации - профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не выше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

13.7. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в орган первичной организации профсоюза, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

### XIV. Контроль за выполнением Соглашения

14.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителем - Отраслевой комиссией, а также соответствующими органами по труду.

14.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также выборные органы профсоюза и работодатели, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителю противоположной стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию.

14.3. Первичные организации профсоюза и работодатели осуществляют контроль за выполнением Соглашения и представляют ежеквартально информацию о проделанной работе в Министерство Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций и Российский профсоюз работников культуры.

14.4. Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются по предложению одной из сторон на совместном заседании Президиума Российского профсоюза работников культуры, коллегии Министерства Российской Федерации по делам печати, телерадиовещания и средств массовых коммуникаций и доводятся до сведения региональных органов профсоюза и работодателей.

## XV. Ответственность сторон

15.1. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, подвергаются штрафу в размере до трех минимальных размеров оплаты труда.

15.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

15.3. За невыполнение своих обязательств по Соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с законодательством.

Председатель

Российского профсоюза

работников культуры

Г.П.ПАРОШИН

19 марта 2001 года

Министр Российской Федерации

по делам печати,

телерадиовещания и средств

массовых коммуникаций

М.Ю.ЛЕСИН

19 марта 2001 года

Соглашение прошло уведомительную регистрацию в Минтруде России. Регистрационный N 3051-КЛ от 20 апреля 2001 года.

Заместитель Министра труда

и социального развития

Российской Федерации

К.Э.ЛАЙКАМ