

Заместитель мэра -
начальник департамента
культуры, спорта и
молодежной политики
мэрии города
Новосибирска

А. В. Терешкова

24.12.2020 2020 г.

Председатель
Новосибирской областной
общественной профсоюзной
организации Российского
профессионального союза
работников культуры

Л. Г. Зенкова

24.12.2020 2020 г.

Президент
Ассоциации «Новосибирское
региональное отраслевое
объединение работодателей
учреждений культуры»

Александр Кожедубова

24.12.2020 2020 г.

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

МЕЖДУ ДЕПАРТАМЕНТОМ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА, НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОБЩЕСТВЕННОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ РОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, АССОЦИАЦИЕЙ «НОВОСИБИРСКОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ ОТРАСЛЕВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ»

НА 2021-2023 ГОДЫ

1. Общие положения

1.1. Настоящее территориальное отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на 2021 - 2023 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников муниципальных учреждений культуры города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, и регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли.

Соглашение заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных учреждениях культуры города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – учреждения культуры), трудовых договоров с работниками учреждений культуры.

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам культуры и не ограничивает права учреждений культуры в расширении этих гарантий при наличии у них финансовых возможностей.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – Департамент), являющийся полномочным представителем работодателей;

- Новосибирская областная общественная профсоюзная организация Российского профессионального союза работников культуры (далее - Профсоюз), являющаяся полномочным представителем работников учреждений культуры (далее – работники);

- Ассоциация «Новосибирское региональное отраслевое объединение работодателей учреждений культуры» (далее – Ассоциация), являющаяся полномочным представителем работодателей.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей учреждений культуры, и на органы местного самоуправления города Новосибирска, на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.5. Профсоюз, его первичные организации выступают полномочными представителями работников при разработке и заключении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.6. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей учреждений культуры в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения. В коллективном договоре, локальных нормативных актах с учетом особенностей деятельности учреждения культуры и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

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

1.7. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.8. Стороны на равноправной основе, из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей, образуют постоянно действующую отраслевую комиссию по заключению и реализации настоящего Соглашения (далее - Комиссия). Комиссия действует в течение всего времени действия Соглашения, и в своей деятельности руководствуется Положением о постоянно действующей отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденным Сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются Комиссией.

1.9. Стороны Соглашения представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.10. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другим Сторонам письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Внесенные Сторонами изменения и дополнения рассматриваются Комиссией, оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

1.11. В случае принятия органами государственной власти, местного самоуправления города Новосибирска решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

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

1.12. Соглашение подписывается:

- от имени департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска заместителем мэра города Новосибирска - начальником департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска;

- от имени Новосибирской областной общественной профсоюзной организации Российского профессионального союза работников культуры председателем;

- от имени Ассоциации «Новосибирское региональное отраслевое объединение работодателей учреждений культуры» президентом.

1.13. Соглашение вступает в силу с 1 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года.

1.14. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.15. Департамент доводит текст Соглашения до сведения руководителей учреждений культуры, Профсоюз – до сведения первичных профсоюзных организаций и их выборных органов, Ассоциация – до сведения членов Ассоциации.

2. Обязанности Сторон в области социального партнерства

2. Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

В целях содействия развитию социального партнерства Стороны обеспечивают:

2.2.1. возможность присутствия представителей Сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения;

2.2.3. проведение предварительных взаимных консультаций по проектам муниципальных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников, в форме направления такого проекта на согласование;

2.2.4. включение представителей Профсоюза, Ассоциации в состав рабочих групп по подготовке муниципальных правовых актов, программ, концепций, проектов, относящихся к сфере культуры, трудовых и социально-экономических отношений.

2.2.5. предоставление взаимной информации и документов по любым интересующим стороны вопросам на основании запроса соответствующей стороны.

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

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

Постановления коллегиальных органов Профсоюза в обязательном порядке направляются в Департамент и Ассоциацию, а муниципальные правовые акты, отнесенные к сфере трудовых и социально-экономических отношений, принимаемые Департаментом, – в адрес Профсоюза и Ассоциации.

2.5. Предоставлять Профсоюзу, Ассоциации информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли, путем включения Профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

3. Содействие занятости

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

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждений либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период, при этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация учреждения культуры с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников учреждения культуры в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 дней;
- 200 и более человек в течение 60 дней;
- 500 и более человек в течение 90 дней;

3.2. Совместно с выборным профсоюзным органом учреждения культуры создать условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения культуры. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки кадров.

3.3. Проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и настоящим Соглашением, в том числе:

3.3.1. При массовом высвобождении работников, связанном с ликвидацией, сокращением численности или штата, своевременно, не позднее чем за три месяца, уведомлять соответствующий выборный профсоюзный орган учреждения культуры и службу занятости, с указанием численности и категории работников, подлежащих увольнению, причины и сроки данных мероприятий.

3.3.2. При определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению, учитывать положения, предусмотренные статьями 178, 179, 180 ТК РФ.

3.3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза по инициативе работодателя, своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представлять сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;

предупреждать каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

Одновременно предоставлять список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения культуры, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись в сроки, установленные ТК РФ.

Срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

3.4. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения культуры.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения культуры либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;
- 4) в случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению культуры, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

Трудовым договором, коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры могут быть предусмотрены иные случаи выплаты выходных пособий, помимо предусмотренных ТК РФ, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия при наличии финансовых средств на эти цели от приносящей доход деятельности.

3.5. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры (при его наличии) при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором, предусматривать средства:

- на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;
- на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

3.6. Стороны Соглашения поддерживают деятельность отраслевых советов ветеранов по наставничеству для адаптации молодых специалистов в учреждениях культуры.

4. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, настоящим Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения культуры.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

4.2. Трудовой договор с работниками заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом

характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

4.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения культуры, а также иными локальными нормативными актами учреждения культуры, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы и обязанностей, не обусловленных трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, кодексом этики, действующим в учреждении культуры.

5. Оплата и нормы труда

5.1. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска» в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.2. При установлении систем оплаты труда работников учреждений культуры обеспечивается:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений культуры по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска;

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных

с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений культуры;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения культуры в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждений культуры;

- другие гарантии по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

5.3. Система оплаты труда работников учреждений культуры включает размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры.

5.4. Система оплаты труда работников конкретного учреждения культуры устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения, являющимся приложением к коллективному договору, или отдельным локальным нормативным актом учреждения культуры в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, муниципальных правовых актов города Новосибирска с учетом настоящего Соглашения, с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска от 02.10.2019 № 3625 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска» на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5.6. Условия оплаты труда являются обязательными для включения в трудовой договор с работником учреждения культуры.

5.7. Для педагогических работников, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры должностных окладов, устанавливаемые педагогическим работникам за работу в течение месяца, исходя из нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда в повышенном

размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

Размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки труда.

5.9. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее чем за два месяца. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников.

5.10. Заработная плата в учреждениях культуры выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.12. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с Перечнями работ,

профессий, должностей этих работников, утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простое не является и может оплачиваться в размерах и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.

5.13. Департамент обеспечивает реализацию соблюдения требований Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» в части доведения средней заработной платы работников учреждений культуры до среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Новосибирской области, средней заработной платы педагогических работников учреждений дополнительного образования детей сферы культуры до средней заработной платы учителей в Новосибирской области в рамках полномочий Департамента.

5.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», на который начисляется установленный на территории Новосибирской области районный коэффициент в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников не допускается снижение достигнутого размера заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.15. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника в учреждениях дополнительного образования детей сферы культуры начисляется со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской (концертмейстерской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки преподавателя (коцертмейстера) в соответствии с п. 1.7. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения

учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры или иного представительного органа работников, или условиями трудового договора, если для конкретного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

6.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для работников учреждений культуры не может быть менее 42 часов.

6.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.4. Продолжительность ежедневной работы (смены), условия привлечения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.

6.5. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочные работы проводятся только в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии).

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждений культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии) не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

6.7.1. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный 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 иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с федеральным законодательством и муниципальными правовыми актами города Новосибирска, содержащими нормы трудового права.

6.9. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам, которые предусматриваются в коллективных договорах или локальных нормативных актах учреждений культуры.

6.10. Вне графика отпусков работнику может предоставляться отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, по другим причинам по согласованию с работодателем.

6.11. Педагогические работники образовательных учреждений культуры в соответствии с пп. 4 п. 5 ст. 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

6.12. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.13. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Определение перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях культуры производится согласно постановлению мэрии города Новосибирска от 20.07.2015 № 4821 «О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска».

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней и устанавливается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.14. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 36 часов в неделю - при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;
- 35 часов в неделю - при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;
- 34 часа в неделю - при отнесении условий труда работника к классу 4.

На основании настоящего Соглашения, коллективного договора или локального нормативного акта учреждения культуры, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы - не менее в двойном размере.

6.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 7 календарных дней - при отнесении условий труда работника к подклассу 3.2;

- 3.3; - 8 календарных дней - при отнесении условий труда работника к подклассу
- 3.4; - 9 календарных дней - при отнесении условий труда работника к подклассу
- 10 календарных дней - при отнесении условий труда работника к классу 4.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска свыше семи календарных дней с письменного согласия работника можно заменить денежной компенсацией. Расчет денежной компенсации производится в том же порядке, как и основного оплачиваемого отпуска.

7. Социальные гарантии, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Работодатель и Профсоюз:

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

7.2. В случае направления работника в командировку, на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

8. Охрана труда

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях культуры, стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.1. Департамент:

8.1.1. Осуществляет контроль, финансирование и координирует деятельность учреждений культуры по обеспечению охраны труда. Оказывает методическое содействие во вопросам, связанных с охраной труда.

8.1.2. В целях дальнейшей безопасной эксплуатации зданий и сооружений и соответствия их санитарно-гигиеническим требованиям и нормам обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в учреждениях культуры. Осуществляет финансирование и контроль за качеством проведения планово-предупредительных ремонтов в учреждениях культуры и за ведением необходимой документации при эксплуатации зданий и сооружений.

8.1.3. Предусматривает выделение средств на проведение обязательных медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

8.1.5. Способствует деятельности руководителей Учреждений и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с учетом приказа Минтруда России от 14.11. 2014 № 882н с обязательным включением в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.2.2. Предусматривает компенсационные меры в отношении работников, занятых на работах с вредным и (или) опасными условиями труда, направленные на ослабление негативного воздействия на здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

8.2.3. Организует проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах работников культуры в соответствии с Методикой 33н.

8.2.4. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

8.2.5. Организует в соответствии с требованиями охраны труда обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

8.2.6. Утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа (при его наличии) перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

8.2.7. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работника в соответствии с требованиями по охране труда.

8.3. Профсоюз и его выборные органы:

8.3.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.3.2. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

8.3.3. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении культуры.

8.3.4. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.3.5. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вносит представление руководителю учреждения культуры об устранении нарушений.

8.4. Стороны совместно принимают участие в:

- 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;

- ежегодном рассмотрении на совместном заседании состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости.

9. Обязательства Сторон

9.1. Профсоюз, его первичные организации:

9.1.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждений культуры.

9.1.2. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводят экспертизу муниципальных правовых актов города Новосибирска в сфере культуры, социальных вопросов и охраны труда.

9.1.3. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

9.1.4. По просьбе члена Профсоюза участвуют в переговорах работника и работодателя. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в учреждениях культуры.

9.1.5. Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюза.

9.1.6. Поощряют (в виде подарка или денежной премии) работников - членов Профсоюза, получивших призовые места в профессиональных конкурсах.

9.1.7. Проводят семинары по трудовому законодательству, целям и задачам Профсоюза, законодательству РФ и его изменениях в области трудовых отношений, способах разрешения трудовых конфликтов.

9.1.8. Содействуют улучшению условий труда и оздоровления работников.

9.1.9. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Новосибирской области, настоящим Соглашением.

9.1.10. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению социально-экономического положения работников.

9.1.11. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с органами местного самоуправления в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование регулирования труда, усиление социальной защищенности работников.

9.1.12. Способствуют участию работников в управлении учреждением культуры, стабилизации финансово-экономического положения учреждения культуры.

9.1.13. Проводят работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, повышение производительности и качества труда.

9.2. Департамент обязуется в установленном порядке и в пределах своей компетенции:

9.2.1. своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетом средства на оплату труда работников, достаточные для обеспечения нормального функционирования учреждений культуры

9.2.2. своевременно производить и представлять финансирование для индексации заработной платы работников;

9.2.3. включает представителей Профсоюза и Ассоциации в состав аттестационной комиссии, формируемой для аттестации руководителей учреждений культуры;

9.2.4. своевременно и в полном объеме выделяет средства для организации повышения квалификации и переподготовки педагогических, руководящих работников учреждений культуры в соответствии с законодательством Российской Федерации;

9.2.5. в целях устранения избыточной отчетности учреждений культуры и их документооборота реализует меры по исключению излишних отчетов и запросов информации;

9.2.6. способствует деятельности Профсоюза как полномочного представителя работников и Ассоциации как полномочного объединения работодателей в отрасли культуры.

9.2.7. в соответствии с пунктом 4 статьи 24 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» утвердить порядок и осуществлять согласование передачи учреждениями культуры – членами Ассоциации в качестве их учредителя или участника денежных средств (если иное не установлено условиями их предоставления) и иного имущества, за исключением особо ценного движимого имущества.

9.3. Ассоциация:

9.3.1. всемерно содействуют реализации Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли;

9.3.2. вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде, образовании, о культуре и социальных гарантиях работников;

9.3.3. обеспечивает участие представителей Ассоциации в экспертизе законопроектов и других нормативных правовых актов, муниципальных правовых актов в сфере культуры, образования в области искусств;

9.3.4. обеспечивает участие представителей Ассоциации в работе аттестационной комиссии, формируемой для аттестации руководителей учреждений культуры;

9.3.5. по просьбе члена Ассоциации участвуют в переговорах работника и работодателя. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в учреждениях культуры, являющихся членами Ассоциации.

9.3.6. проводят для руководителей учреждений культуры обсуждения, мастер-классы, семинары, по трудовому законодательству, законодательству о культуре, образовании и их изменениях.

10. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, Ассоциации

10.1. Работодатель:

10.1.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзных организаций, содействует их деятельности.

10.1.2. Предоставляет профсоюзному органу организации бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, хранения документации, размещения информации в доступном для всех работников месте и другие дополнительные условия, предусмотренные коллективным договором.

10.1.3. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений культуры, где работают члены Профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации их прав.

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

10.1.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации или обкома Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.1.6. Направляет в соответствии с условием коллективного договора или локального нормативного акта учреждения культуры денежные средства от оказания платных услуг на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы учреждений культуры.

10.2. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы Профсоюза работников, не освобожденных от основной деятельности:

10.2.1. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзных организаций, создаваемых в учреждениях совместных с работодателем комиссий освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

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

10.3. Профсоюз и работодатель совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10.4. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов на освобожденной основе, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении культуры.

10.5. Членство руководителей учреждений культуры в Ассоциации признается значимой для деятельности учреждений культуры и принимается Департаментом во внимание при их аттестации.

Осуществление руководителями учреждений культуры функций президента Ассоциации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждений культуры и принимается Департаментом во внимание при установлении стимулирующих выплат, поощрении руководителей учреждений культуры и их аттестации.

10.6. Стороны обращают внимание на то, что Департамент и его полномочные представители обязаны:

10.6.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, Ассоциации как объединения работодателей, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом их прав и гарантий, не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях культуры, вступлению учреждений культуры в Ассоциацию.

10.6.2. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждений культуры и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации взносов в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по заключению и реализации отраслевого соглашения в порядке,

установленном сторонами Соглашения. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Сторон. Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Департамента, Профсоюза и Ассоциации при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

11.2. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

11.3. Ответственность за включение в коллективные договоры, локальные нормативные акты учреждений культуры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.
