

## ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Управлением культуры администрации города Новокузнецка  
и Новокузнецкой городской организацией  
Российского профсоюза работников культуры  
на 2017-2019 годы

Департамент труда и занятости населения Кемеровской области	
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	
Дата	17.04.2017 № 7
Новокузнецкий район	
О.Н. Кариев	должность
Ф.И.О., подпись	

г. Новокузнецк

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящее соглашение (далее – Соглашение) является городским отраслевым соглашением, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений работников и работодателей учреждений, подведомственных Управлению культуры администрации города Новокузнецка, и направлено на повышение уровня жизни, защиту социальных и экономических прав работников учреждений.

Стороны ставят в числе приоритетных целей Соглашения проведение в предстоящей период социально - экономической политики, обеспечивающей право граждан на достойный труд, соблюдение трудового законодательства, повышение качества жизни работников и их семей, за счет установления дополнительных льгот и гарантий, сокращение масштабов бедности на основе стабильной занятости, безопасности рабочих мест, расширения возможностей профессионального роста работников.

Соглашение является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнерства и служит основой для разработки и заключения коллективных договоров в учреждениях, подведомственных Управлению культуры администрации города Новокузнецка. Обязательства, включенные в данное Соглашение, являются минимальными. Они могут быть дополнены и развиты в рамках заключения и реализации соответствующих коллективных договоров в учреждениях.

**1.1** Сторонами Соглашения являются:

- работники учреждений, подведомственных Управлению культуры администрации города Новокузнецка (далее - работники) в лице председателя Новокузнецкой городской организации Российского профсоюза работников культуры (далее - Профсоюз).
- работодатели учреждений, подведомственных Управлению культуры администрации города Новокузнецка, в лице их представителя начальника Управления культуры (далее - Работодатель).

**1.2** Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении всех социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**1.3** Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

**1.4** В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области, локальными нормативными актами, регулирующими порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

**1.5** Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в учреждениях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

**1.6** В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

**1.7** Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по внесению изменений и дополнений в Соглашение и коллективные договоры или неправомерно отказывающиеся от их подписания, а также лица, не представляющие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**1.8** Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей, Профсоюза и работников.

**1.9** Обязательства и гарантии, включенные в данное Соглашение, являются минимальными для сторон и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

Изменения и дополнения в Соглашение во время его срока действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

**1.10** Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до всех работников, Профсоюза и содействуют его реализации.

**1.11** Соглашение заключено на 2017-2019 годы, вступает в силу с момента его подписания и действует до 31.12.2019 г. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения.. В случае реорганизации Сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

## **II. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ЗАНЯТОСТИ**

Руководствуясь принципами социального партнерства, необходимостью создания работникам у здоровых и безопасных условий труда, улучшения их социально-экономического положения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли

### **Стороны договорились:**

**2.1** Обеспечивать соблюдение в учреждениях трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

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

**2.3** При изменении статуса казенных, бюджетных, автономных учреждений в соответствии с Федеральным законом от 08.05.2010 № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

**2.4** Содействовать заключению коллективных договоров в учреждениях.

**2.5** Включать для проведения взаимных консультаций представителей Профсоюза в состав рабочих групп по подготовке локальных нормативных актов, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

**2.6** Создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

**2.7** Учитывать мнение организаций Профсоюза при выдвижении руководителей и работников учреждений на присвоение государственных, региональных, ведомственных и отраслевых наград, а также почетных званий.

#### **РАБОТОДАТЕЛЬ:**

**2.8** Обеспечивает своевременное финансирование учреждений в соответствии с объемом бюджетных обязательств, утвержденных органами местного самоуправления на соответствующий финансовый год и контролирует поступление доходов учреждений из всех источников.

**2.9** При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

**2.10** Направляет в Профсоюз проекты локальных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, и принимает их с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

**2.11** Рассматривает обращения, письма и предложения Профсоюза и направляет в адрес Профсоюза письменный ответ в установленные законодательством Российской Федерации сроки.

**2.12** С участием соответствующих выборных органов первичной профсоюзной организации осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней:

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

**2.13** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178-180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- не менее чем за три месяца, и в полном объеме предоставляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается в органы службы занятости и выборному органу первичной профсоюзной организации;
- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

**2.14** Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, (через дополнительное соглашение или по заявлению) предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с работодателем и закрепляется в коллективном договоре или ином локальном акте.

**2.15** Стороны Соглашения рекомендуют работодателям с учетом их финансовых возможностей:

- оказывать материальную помощь и другие социальные льготы работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности и штата учреждения, в течение срока установленного коллективным договором;

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

- выплачивать компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

- выплачивать единовременное пособие в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

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

**2.17** Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

**2.18** Работодатель совместно с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом (представителем) работников учреждения создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

**2.19** При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

#### **ПРОФСОЮЗ:**

**2.20** Вносит предложения в органы законодательной и исполнительной власти о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждений, находящихся в ведении Управления культуры администрации города Новокузнецка, проводит общественную экспертизу законопроектов и других правовых актов, касающихся вопросов социально-трудовых отношений работников учреждений.

**2.21** Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь членам выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, иным работникам в соответствии с коллективным договором.

**2.22** Содействует обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

**2.23** Осуществляет контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечении занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с

законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

**2.24** Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования выборных органов первичной профсоюзной организации или иных представительных органов работников о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

**2.25** Предусматривает в коллективных договорах выделение материальной помощи за счет средств от иной приносящей доход деятельности учреждения и средств выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

**2.26** Оказывает работникам и выборным органам первичной профсоюзной организации или иным представительным органам работников помощь в вопросах применения трудового законодательства, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**2.27** Направляет своих представителей для участия в работе комиссий по аттестации работников учреждений, в состав рабочих групп по подготовке локальных правовых актов, программ, относящихся к сфере социально-экономических и трудовых отношений.

### **III. ОПЛАТА ТРУДА.**

Стороны считают необходимым в предстоящий период разработать и реализовать меры, обеспечивающие право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, совершенствование политики доходов и повышения уровня жизни работников учреждений.

#### **В этих целях Стороны обязуются:**

**3.1** Содействовать реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части увеличения размера реальной заработной платы.

**3.2** Проводить мониторинг:

- реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;
- повышения заработной платы работников бюджетной сферы в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

**3.3** Системы оплаты труда работников устанавливаются и изменяются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области и муниципальными правовыми актами Новокузнецкого городского округа, содержащими нормы трудового права.

**3.4** Система оплаты труда работников устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

**3.5** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, перечень компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их осуществления устанавливаются в соответствии с решением Новокузнецкого городского Совета народных депутатов.

**3.6** Положения об оплате труда работников, разрабатываемые учреждениями, должны предусматривать конкретные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по должностям работников данного учреждения, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

**3.7** Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера, установленные за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), являются обязательными для включения в трудовой договор.

**3.8** Выплаты стимулирующего характера производятся на основании положений о стимулировании и премировании работников учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа (представителя) работников учреждения, коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**3.9** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

**3.10** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

**3.11** Оплата труда работников производится с учетом районного коэффициента в размере 30% от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

**3.12** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**3.13** С письменного согласия работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (наряду с основной работой, определенной трудовым договором), дополнительной работы по другой или аналогичной профессии (должности).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

**3.14** Для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе привлекать работников для выполнения этих работ на условиях срочного трудового договора.

**3.15** Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда

**3.16** Руководитель учреждения, в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно устанавливает различные системы стимулирования труда работников через установление доплат, надбавок, которые закрепляются в коллективном договоре, локальных нормативных актах учреждения, принимаемых по согласованию с выборным

органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом (представителем) работников.

**3.17** Стимулирование работников учреждения может производиться за счет средств, получаемых учреждением от иной приносящей доход деятельности, на которые должно быть направлено не менее 30% от получаемых средств.

Размер, порядок начисления выплат стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности, утверждаются коллективным договором, иными локальными нормативными актами учреждения, принимаемых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом (представителем) работников.

**3.18** Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Руководителям бюджетных, казенных и автономных учреждений должностной оклад, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются учредителем данного учреждения.

**3.19** Должностной оклад руководителя казенного, бюджетного и автономного учреждения определяется дополнительным соглашением к трудовому договору и устанавливается в размере, не превышающем 3-кратного размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу.

**3.20** Порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам автономных, бюджетных и казенных учреждений за счет неиспользованных средств централизованного фонда учреждения определяется локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа (представителем) работников.

**3.21** Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров данных учреждений устанавливаются руководителями на 10-30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

**3.22** Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

**3.23** Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Новокузнецкого городского округа, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

**3.24** Фонд оплаты труда работников казенного учреждения устанавливается в пределах выделенных ему бюджетных ассигнований в соответствии с утвержденной бюджетной сметой расходов.

**3.25** Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа (представителя) работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца.

**3.26** Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**3.27** Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором,

трудовым договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

**3.28** Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях заработной платы, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области и муниципальными правовыми актами Новокузнецкого городского округа.

#### **IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

**4.1** Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяются законодательством Российской Федерации, коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка учреждений. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа (представителя) работников.

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

Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в частности особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха (в том числе перерывов технологического и (или) организационного характера, продолжительности ежедневной работы (смены), работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), оплаты труда, в соответствии со статьей 252 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в случаях, предусмотренных статьями 94, 96, 113, 153, 157 и 268 Трудового кодекса Российской Федерации, также трудовыми договорами.

Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для педагогических работников нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с 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». Нормы часов преподавательской работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением объема педагогической работы или преподавательской работы в неделю (в год).

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

**4.4** Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников в соответствии с перечнем профессий и должностей, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или)

исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», допускается в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

**4.5** Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочных работ каждого работника и оплатить работу в сверхурочное время в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**4.6** Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

**4.7** 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 других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами.

**4.8** Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Учреждения могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для своих работников с учетом своих финансовых и производственных возможностей, 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.

## **V. ОХРАНА ТРУДА**

Стороны, заключившие настоящее Соглашение, осуществляют контроль и координируют деятельность учреждений по обеспечению охраны труда, ведут учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

### **РАБОТОДАТЕЛЬ:**

**5.1** В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку и опыт работы в этой области. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - руководитель учреждения, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

**5.2** Проводит специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

**5.3** Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий работников в соответствии с приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики

проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению»

**5.4** Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

**5.5** Организует проведение периодических медицинских осмотров 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 обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

**5.6** Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227-231), постановлением Минтруда России 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 г № 160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005 г. № 275, постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 г. № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» и приказом Минздрава России от 28.05.2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

**5.7** Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда. Организует их обучение требованиям охраны труда за счет средств работодателя.

**5.8 Стороны совместно принимают участие в:**

- созданию в учреждениях комитетов (комиссий) по охране труда;
- 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.

**ПРОФСОЮЗ:**

**5.9** совместно с представителями работодателя осуществляет:

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

## **VI. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ**

Стороны договорились о том, что в период действия Соглашения устанавливаются дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств, а также других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

### **РАБОТОДАТЕЛИ:**

**6.1** Устанавливают в коллективных договорах, в пределах собственных средств, дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений, а также разрабатывают собственные меры социальной поддержки работников учреждений и членов их семей.

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

**6.3** Обращаются в органы местного самоуправления по вопросу улучшения жилищных условий работникам в приоритетном порядке в тех случаях, когда оба супруга являются работниками бюджетной сферы.

**6.4** Предусматривают в коллективных договорах, локальных нормативных актах выделение материальной помощи при рождении ребенка, юбилеям (50,55,60,70,75,80 лет), впервые вступающим в брак, при уходе на пенсию, к профессиональным датам, на похороны родственников (супруги, дети, родители), а также родителям, дети которых идут в первый класс.

**6.5** Ежегодно проводят бесплатные новогодние мероприятия для детей работников учреждений и членов профсоюза.

**6.6** Ежегодно проводят мероприятия для неработающих ветеранов, выделяют им материальную помощь, подарки ко Дню пожилого человека.

**6.7** Организуют и обеспечивают отдых и оздоровление детей путем предоставления частичного возмещения (компенсации) затрат сотрудникам учреждений, законным представителям (уполномоченным представителям) детей, направленных на оздоровление в составе профильной смены, за самостоятельно приобретенные путевки детям в организации отдыха детей и их оздоровления.

**6.8** Производят выплаты по социальной поддержке работников:

- ежемесячная надбавка к заработной плате за выслугу лет;
- надбавка работникам, удостоенным почетных званий;
- доплата артистам Губернаторских коллективов;
- выплата стимулирующего характера для работников библиотек, музеев, культурно-досуговых учреждений, занимающих должности, перечни которых утверждены муниципальными правовыми актами Новокузнецкого городского округа;
- губернаторские стипендии, премии, пособия в области культуры и искусства.

### **ПРОФСОЮЗ:**

**6.9** Проводит обучение профсоюзного актива по вопросам изменения пенсионного, трудового законодательства, выплат пособий из фонда социального страхования, налогообложения физических лиц.

**6.10** Обеспечивает членов профсоюза и членов их семей льготными путевками (оплата на 20% ниже стоимости путевки) на санаторно-курортное лечение и отдых.

**6.11** Выделяет материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета нуждающимся членам профсоюза, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

**6.12** Выделяет средства из профсоюзного бюджета:

- на проведение культурно-массовых мероприятий (юбилеи, профессиональные праздники, мероприятия для детей);
- на проведение спортивно-оздоровительной работы в учреждениях.

6.13 Ежегодно обеспечивает детей членов профсоюза новогодними детскими подарками.

6.14 Предоставляет детям, членов профсоюза, бесплатные пригласительные билеты на новогодние детские представления.

## **VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

Стороны считают в предстоящей период основной задачей формирование приоритетов и мер, направленных на создание условий и возможностей для развития молодежи и ее самореализации.

### **Стороны договорились:**

7.1 Считать работу с молодежью одним из приоритетных направлений кадровой политики.

7.2 Обеспечивать соблюдение законодательства о труде, о социальных и правовых гарантиях молодежи в области охраны труда и здоровья.

7.3 Осуществлять контроль за предоставлением работодателями льгот работникам, совмещающим работу с получением образования в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4 Разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на трудоустройство и закрепление молодых кадров, создание оптимальных условий труда и отдыха, предоставление социальных гарантий.

7.5 Из числа способной молодежи формировать резерв кадров на занятие руководящих должностей. Организовывать обучение резерва.

7.6 Оказывать помощь и поддержку в получении субсидий, займов молодым семьям на приобретение жилья, решении социально-бытовых проблем молодежи.

### **РАБОТОДАТЕЛЬ:**

7.7 Оказывает помощь молодым работникам в повышении образовательного уровня, создает условия для успешного совмещения работы с получением образования.

7.8 В случае необходимости заключает договоры с высшими учебными заведениями для подготовки квалифицированных специалистов в экономико-управленческой сфере для работы в учреждениях.

7.9 В случаях, предусмотренных коллективным договором, выделяет средства на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди молодежи в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.10 Организует наставничество опытных специалистов над молодыми работниками по повышению квалификации, адаптации молодежи в учреждении.

7.11 Своевременно проводит аттестацию молодых работников.

7.12 Содействует созданию и деятельности общественных женских, молодежных организаций (комитетов, советов), комиссий по охране материнства и детства.

### **ПРОФСОЮЗ:**

7.13 Осуществляет контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий молодых специалистов, являющихся членами профсоюза, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.14 Проводит разъяснительную работу среди молодежи о роли и задачах профсоюза, о правах, обязанностях и преимуществах членов профсоюза, по привлечению их к активной работе в профсоюзе.

7.15 Для осуществления молодежной политики в учреждениях при профсоюзных комитетах создает молодежные комиссии.

7.16 Организует обучение молодых работников и профсоюзных активистов по вопросам прав и гарантий молодежи, трудовых прав работников.

7.17 Организует проведение культурно-массовых, спортивных мероприятий для молодежи.

7.18 Оказывает финансовую поддержку молодым работникам членам профсоюза, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

7.19 Предусматривает в коллективных договорах раздел по работе с молодежью.

### **VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

8.1 Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных органов первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников определяются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», настоящим Соглашением, Уставом Российского профсоюза работников культуры, коллективными договорами.

#### **РАБОТОДАТЕЛЬ:**

8.2 Соблюдает права Профсоюза, содействует его плодотворной деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.3 Не вмешивается в уставную деятельность Профсоюза, не издает локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность Профсоюза. Признает работу председателя и членов Профсоюза социально значимой и принимает это во внимание при поощрении работников.

8.4 Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором.

8.5 Безвозмездно предоставляет профсоюзному органу учреждения помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также создает дополнительные условия для осуществления деятельности профсоюзного органа, предусмотренные ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6 Передает в бесплатное пользование выборному органу профсоюза, находящиеся на балансе Работодателя здания, сооружения, помещения и другие объекты, 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 Работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

8.7 Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений, где работают члены профсоюза для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров.

8.8 Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.9 Обеспечивает дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):

- увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

**8.10** При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

**8.11** Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, совместно принимают решения о присвоении званий и награждении работников учреждений ведомственными наградами.

**ПРОФСОЮЗ, его первичные организации обязуются:**

**8.12** Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждений, используя, в том числе, средства Профсоюза.

**8.13** Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию муниципальных правовых актов Новокузнецкого городского округа о труде и социальной поддержке работников учреждений.

**8.14** Содействовать обеспечению работников путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

**8.15** Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

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

## **IX ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Социальным партнерством в сфере труда признается система взаимоотношений между работниками и работодателями, их представителями, органами государственной власти и органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

**Стороны договорились, что совместно:**

**9.1** Принимают меры по заключению коллективных договоров во всех учреждениях, включения в них обязательств работников и работодателей по вопросам, указанным в ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации.

**9.2** Создают совместные комиссии для проверки отдельных жалоб, информируют друг друга о фактах выявленных нарушений и о создавшихся конфликтных ситуациях.

**9.3** Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и забастовок, создавая совместные комиссии для рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций.

**9.4** Проводят совместное обучение работодателей и профсоюзного актива по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, законодательства о налогах и социальных выплатах, пенсионному обеспечению.

**9.5** Участвуют в мероприятиях, проводимых другой стороной, обмениваются информацией, нормативными документами по социальным вопросам на безвозмездной основе.

**9.6** Подводят итоги деятельности учреждений, награждают почетной грамотой департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, почетной грамотой областной, городской профсоюзной организации работников, внесших большой вклад в развитие культуры, предоставляют наиболее отличившихся работников на награждение почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, почетной грамотой Российского профсоюза работников культуры.

## **Х. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

**10.1** Стороны признают настоящее Соглашение правовым актом социального партнерства, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на 2017-2019 годы, и, руководствуясь его положениями, принимают на себя обязательства соблюдать его условия и нести предусмотренную Трудовым кодексом Российской Федерации ответственность за нарушение и невыполнение его положений.

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

**10.3** Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

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

**10.5** При невыполнении обязательств по причинам, признанным сторонами уважительными, стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

**10.6** Локальные нормативные акты учреждений не могут ухудшать положение работников по сравнению с коллективными договорами, а коллективные договоры не могут ухудшать положение работников по сравнению с данным Соглашением, областными и федеральными отраслевыми Соглашениями. В случае отсутствия в учреждении, интересы которой представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, Соглашение имеет прямое действие.

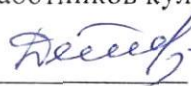
**10.7** Стороны обеспечивают доведение Соглашения до учреждений в течение одного месяца со дня его подписания, размещают его на официальном сайте Управления культуры администрации города Новокузнецка.

**10.8** Стороны ежегодно разрабатывают комплекс мер по выполнению данного Соглашения и осуществляют постоянный контроль за ходом его реализации, информируют друг друга о своих действиях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей Сторон Соглашения на заседаниях любых представительных органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Соглашения.

Настоящее Соглашение составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

**От Профсоюза:**


Председатель Новокузнецкой  
городской организации  
Российского профсоюза  
работников культуры

  
Л.В. Демидова  
« 12 » августа 2017г.



**От Работодателя:**

И.о. начальника Управления культуры  
администрации города Новокузнецка

  
Е.П. Носова  
« 12 » августа 2017г.



Прошито, пронумеровано, скреплено печатью  
количество листов 17 (семнадцать)

И.о. начальника  
Управления культуры  
администрации города  
Новокузнецка

