|  |  |
| --- | --- |
| **Глава Чулымского района**  **Кудрявцева С.Н.**    « \_\_» \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ 2024 | **Председатель профсоюза работников культуры**  **Ерфилова Е.А.**    « \_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 |

**Председатель ассоциации работодателей**

**Чулымского района**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ефимова Е.А.**

« \_\_» \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_ 2024

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Отраслевое соглашение**

**между администрацией Чулымского района и Чулымской районной организацией Профсоюза работников культуры**

**на 2024-2026 годы**

|  |
| --- |
| **Соглашение зарегистрировано в отделе по труду управления экономического развития администрации Чулымского района**    **Регистрационный №** \_\_\_\_ от «\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 г.    **Начальник отдела по труду администрации**  **Чулымского района**   **Кулешова В.А.** |

**Отраслевое соглашение**

**между администрацией Чулымского района и**

**Чулымской районной организацией Профсоюза работников культуры**

**на 2024 – 2026 годы**

Настоящее отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «О социальном партнерстве в Новосибирской области», Региональным соглашением между областным объединением организаций профсоюзов, областными объединениями работодателей и Правительством Новосибирской области на 2023-2025 годы и иными нормативными актами.

Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

-  Чулымская районная организация Профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представителем работников учреждений культуры;

-  Администрация Чулымского района – орган муниципальной власти Чулымского района (далее – Администрация), являющееся полномочным представителем работодателей.

Соглашение является правовым актом и заключено в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными, не могут быть изменены в сторону снижения социальной, экономической защищенности работников и служат основой при заключении коллективных договоров в муниципальных учреждениях культуры, подведомственных Администрации (далее – учреждения культуры), трудовых договоров с работниками учреждений культуры (далее – работники культуры). Соглашение не ограничивает права учреждений культуры в расширении социальных гарантий работникам при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей муниципальных учреждений культуры Чулымского района (далее – работодатель), подведомственных Администрации Чулымского района.

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

В коллективном договоре, 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.

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

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников культуры 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.

Соглашение подписывается:

- от имени Администрации – Главой Чулымского района;

- от имени Профсоюза – Председателем Чулымской районной организации Профсоюза работников культуры.

Соглашение вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

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.

Соглашение состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

**Раздел 1. Экономика и развитие сферы культуры**

Стороны совместно:

1.1. Считают основной задачей проведение политики по созданию благоприятных условий, содействующих развитию отрасли культуры, укреплению экономического и финансового положения организаций культуры и росту благосостояния населения.

1.2. Принимают меры по реализации национальных проектов, направленных на достижение целей, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», Единого плана по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 01.10.2021 № 2765-р, федеральных программ, Стратегии социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2030 года, утвержденной постановлением Правительства Новосибирской области от 19.03.2019 № 105-п, государственной программы Новосибирской области «Культура Новосибирской области».

1.3. Осуществляют взаимные консультации и принимают участие в разработке и обсуждении проектов и нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов муниципальной власти в сфере труда.

1.4. Проводят отраслевые, районные и другие конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии», «Лучшая организация отрасли».

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

1.6. Информируют работников о финансово-хозяйственной деятельности учреждений, принимаемых мерах по развитию отрасли, проведении реконструкции и строительства учреждений культуры на территории Чулымского района.

1.7. Принимают меры по укреплению и развитию материально-технической базы учреждений культуры Чулымского района.

**Раздел 2. Обеспечение занятости населения**

В рамках своих полномочий и возможностей в целях обеспечения гарантий в сфере занятости населения и учета интересов работников:

Стороны совместно:

2.1. Содействуют соблюдению в учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

2.2. Принимают соответствующие меры по созданию новых и сохранению действующих рабочих мест.

2.3. Принимают согласованные действия в случае возникновения угрозы массового высвобождения работников, направленные на содействие занятости работников, находящихся под риском увольнения; поддержку работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации и сокращением численности (штата) организации.

Основнымикритериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждений либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»:

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

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.4. Рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом учреждения культуры, 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.

Работодатели:

2.5. Осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников, анализу кадрового обеспечения учреждений культуры, в том числе возрастного состава, текучести кадров, дефицита кадров, с участием выборных профсоюзных органов учреждения культуры.

2.6. Создают условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения культуры.

2.7. Проводят мероприятия по сокращению численности или штата работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Соглашением, в том числе:

2.7.1. В случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, сокращением численности или штата высвобождаемым работникам предоставляют льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

2.7.3. Учитывают положения, предусмотренные статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации, при определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению.

2.7.4. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами профсоюза по инициативе работодателя, в соответствующий выборный профсоюзный орган учреждения культуры направляют проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Одновременно предоставляют список сокращаемых должностей и работников, штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.7.5. Предупреждают работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения культуры, сокращением численности или штата персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере его среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.7.6. Обеспечивают работникам при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией учреждения культуры либо сокращением численности или штата:

1) выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка;

2) сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохранение среднего месячного заработка 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) увеличение размера оплаты труда в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении, в случае если увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации.

2.7.7. Могут предусматривать трудовым договором или коллективным договором иные случаи выплаты выходных пособий, помимо определённых Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливать повышенный размер выходного пособия.

2.8. Предоставляют Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени устанавливается коллективным договором.

2.9. Обеспечивают выполнение квоты для трудоустройства инвалидов, установленной им в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области.

**Раздел 3. Повышение уровня жизни. Регулирование оплаты труда**

Стороны считают основной задачей обеспечение повышения уровня реальной заработной платы работников культуры за счет роста эффективности и производительности труда, снижение уровня необоснованной дифференциации в оплате труда.

3.1. Система оплаты труда работников учреждений культуры регулируется отраслевым тарифным соглашением между администрацией Чулымского района и Чулымской районной организации Профсоюза работников культуры, являющимся приложением к настоящему Соглашению, в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

3.2. 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 Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=36395110AF2D821E175D79AD6CA3FDCD11DFAE73A797321BF122EF6ECBXBm0G) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новосибирской области;

- 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;

- начисление и выплата районного коэффициента к заработной плате в размере 1,25;

- недопущение задержек выплаты заработной платы работникам. В случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы выплата заработной платы осуществляется одновременно с выплатой денежной компенсации, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, но не ниже установленного действующим законодательством, а также принимаются меры по привлечению к ответственности виновных лиц;

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

3.3. Условия оплаты труда, включая фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемые за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы) являются обязательными для включения в трудовой договор с работником учреждения.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальными нормативными актами организаций с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективными договорами, трудовыми договорами.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

3.5. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением и коллективным договором.

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

3.7. 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 (ст. 162 Трудового кодекса РФ). 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.

3.8. 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, установленного федеральным законом, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 №17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.

3.9. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников учреждений культуры 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.

3.10. Заработная плата в учреждениях культуры выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором 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.

3.11. 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.

3.12. 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. После предупреждения работодателя о начале простоя работник по согласованию с работодателем может не находиться на рабочем месте. Об окончании простоя работодатель письменно информирует работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с Перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размерах и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.13. Работодатели принимают меры по сохранению достигнутого в ходе реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Новосибирской области.

**Раздел 4. Охрана труда**

В качестве приоритетных направлений сотрудничества на период действия Соглашения Стороны считают создание безопасных условий труда на рабочих местах, сохраняющих жизнь и здоровье работников в процессе трудовой деятельности, а также улучшение качества окружающей среды.

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

4.1. Организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и окружающей среды, информируют работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и окружающей среды;

4.2. Осуществляют взаимодействие с федеральными органами государственного надзора и контроля по вопросам реализации ими на территории Новосибирской области надзорных и контрольных функций в сфере охраны труда и экологической безопасности.

Министерство:

4.3. Осуществляет контроль и координирует деятельность учреждений культуры по обеспечению охраны труда, информирует о мерах экономического стимулирования их деятельности по обеспечению безопасных условий труда, ведёт учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

4.4. Осуществляет контроль за качеством проведения планово-предупредительных ремонтов в учреждениях культуры и за ведением необходимой документации при эксплуатации зданий и сооружений. 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 информационно-методическое обеспечение мероприятий по продвижению основных принципов «нулевого травматизма» в учреждениях культуры.

Работодатель:

4.5. Обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда, совершенствует систему управления охраной труда в учреждениях.

4.6. Принимает меры по созданию и укреплению службы охраны труда в соответствии с действующим законодательством. При численности работающих 50 человек и более вводит в штат специалиста по охране труда или создает службу охраны труда.

Разрабатывает перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивает контроль за ее выполнением.

4.7. Предусматривает выделение средств на проведение обязательных медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников культуры в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

4.9. Проводит обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников.

4.10. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, отсутствия обязательных профилактических прививок, обязательный медицинский осмотр, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.11. Оборудует по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи или санитарные посты с аптечками.

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

4.13. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечивает работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

4.14. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

4.15. Утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) локальные нормативные акты по охране труда.

4.16. Информирует работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, применяемых при определенных видах работ, праве на добровольное страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.

4.17. Проводит административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

4.18. Внедряет концепцию «нулевого травматизма» в учреждениях, организует в целях сохранения здоровья работников мероприятия по профилактике социально значимых заболеваний (ВИЧ-инфекция, туберкулез, наркомания, гепатиты B, C).

4.19. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мероприятия по развитию физической культуры и спорта, с учетом специфики своей деятельности.

4.20. Обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

Профсоюз:

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

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

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

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

4.25. В обязательном порядке принимают участие в комиссиях по расследованию несчастных случаев(в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев (в том числе групповых) со смертельным исходом и профессиональных заболеванийи являются их полноценными участниками.

4.26. 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.

Стороны совместно:

Организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и окружающей среды, информируют работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и окружающей среды.

Осуществляют взаимодействие с федеральными органами государственного надзора и контроля по вопросам реализации ими на территории Новосибирской области надзорных и контрольных функций в сфере охраны труда и экологической безопасности.

4.27. 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.

4.28. Принимают участие в ежегодном рассмотрении на совместном заседании состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнения программ по охране труда.

**5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) или условиями трудового договора, если для конкретного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

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

5.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия и с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

5.4. 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, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с [перечнями](consultantplus://offline/ref=73FFD6AE19503F4AFA69E22FB48093D9B86A5FB6F0A885B494B1010E19D5CA3E6229293807A88B05a1I) работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.5. 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. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.6. 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 не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса РФ).

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

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

5.9. 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. 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 учреждений культуры.

5.10. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.11. Педагогические работники образовательных учреждений 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.

5.12. 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.

5.13. 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 нормальный продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 28.01.2015 № 29-п «Об установлении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

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.

5.14. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 к вредным третьей степени – (подкласс 3.3);

- 35 часов в неделю – при отнесении условий труда к вредным четвертой степени – (подкласс 3.4);

- 34 часа в неделю при отнесении условий труда работника к опасным (класс 4).

С письменного согласия работника, продолжительность рабочего времени во вредных и опасных условиях труда может быть увеличена, с предоставлением работнику отдельно устанавливаемой компенсации как за сверхурочную работу, в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ и Постановлением Конституционного суда РФ от 27.06.2023 № 35-П.

5.15. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых 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 к вредным второй степени – (подкласс 3.2);

- 8 календарных дней – при отнесении условий труда к вредным третьей степени – (подкласс 3.3);

- 9 календарных дней – при отнесении условий труда к вредным четвертой степени – (подкласс 3.4);

- 10 календарных дней при отнесении условий труда работника к опасным (класс 4).

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска свыше семи календарных дней с письменного согласия работника можно заменить денежной компенсацией ([ч. 4 ст. 117](consultantplus://offline/ref=C1E0F46FED3CDCC66F28ADB7FF23C3D1895F3D355DA7040F74DC71614512F20318AD98BEF9569193v9gBK) ТК РФ). Расчет денежной компенсации производится в том же порядке, как и основного оплачиваемого отпуска.

5.16. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 устанавливается один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы; продолжительность рабочей недели составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

**Раздел 6. Социальная поддержка работников культуры.**

**Развитие инфраструктуры культуры**

Основными задачами сторон Соглашения является повышение уровня и качества жизни населения Чулымского района, создание благоприятных условий для творческого развития личности, повышения доступности и качества культурных благ для населения, сохранения нематериального и материального культурного наследия.

6.1. Работодатель и Профсоюз:

6.1.1. 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.

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

6.2. Работники учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, и другими льготами, установленными законодательством.

6.3. 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).

6.4. Администрация обеспечивает разработку и реализацию мероприятий в рамках национального проекта «Культура»:

6.5. Администрацией оказывается муниципальная поддержка театрально-концертного, библиотечного обслуживания населения, содействие развитию народного творчества, сохранению и развитию народных промыслов и ремесел, пополнению и использованию музейных и библиотечных фондов:

**Раздел 7. Государственная поддержка молодежи**

Стороны считают основными задачами обеспечение защиты законных прав и интересов учащейся и работающей молодежи в возрасте до 35 лет включительно, создание условий для активизации ее участия в социальной и экономической жизни Новосибирской области.

7.1. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по привлечению и закреплению молодых специалистов в учреждениях культуры.

Меры государственной поддержки молодых специалистов, работающих в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждениях, подведомственных Администрации, устанавливаются отраслевым тарифным соглашением между администрацией Чулымского района и Чулымской районной организации Профсоюза работников культуры, являющимся приложением к настоящему Соглашению.

Молодые специалисты, впервые окончившие учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающие в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждениях культуры, подведомственных Администрации, расположенных в Чулымском районе и финансируемых из местного бюджета, пользуются мерами социальной поддержки молодых специалистов, установленными на федеральном и региональном уровнях, в том числе в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 23.01.2003 №39 «О дополнительных мерах по укреплению кадрового потенциала и поддержке молодых специалистов организаций бюджетной сферы, расположенных в районах области».

 Молодые специалисты, принятые на работу в подведомственных Администрации образовательные учреждения, финансируемые из местного бюджета, после окончания высших и средних специальных учебных заведений, в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 03.09.2001 № 803 «О социальной поддержке молодых специалистов образовательных учреждений», имеют право на выплату единовременного пособия в размере действующего [прожиточного минимума](consultantplus://offline/ref=973612D09F12FA4DC244C864A53225965EA2544629182C781FAF16095A740D836A04816CAE48816569EC5B53F64D9D75c7CBG) трудоспособного населения, при условии заключения с ними трудового договора сроком не менее чем на три года.

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

**Раздел 8. Развитие социального партнерства**

Стороны определяют основными направлениями дальнейшее расширение регулирования социально-трудовых отношений на основе коллективных договоров, отраслевых соглашений, проведение взаимных консультаций при принятии решений по вопросам социально-трудовых отношений, предупреждение коллективных трудовых споров.

Стороны договорились:

8.1. Признать социальное партнерство основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

8.2. Организовать обучение, проводить семинары-совещания по вопросам социального партнерства в сфере труда.

Профсоюз, его первичные организации:

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

8.4. Вносят предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

8.5. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

8.6. 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.

8.7. Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюза.

8.8. Поощряют (в виде подарка или денежной премии) работников культуры – членов Профсоюза, получивших призовые места в профессиональных конкурсах.

8.9. Проводят семинары по трудовому законодательству, целях и задачах Профсоюза, законодательству РФ и его изменениях в области трудовых отношений, способах разрешения трудовых конфликтов.

8.10. Содействуют улучшению условий труда и оздоровления работников.

8.11. 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.

8.12. Способствуют участию работников в управлении организацией, стабилизации финансово-экономического положения организаций.

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

Работодатель:

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

8.15. 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.

8.16. 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.

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

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

8.19. Направляет в соответствии с условием коллективного договора денежные средства от оказания платных услуг на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы учреждений культуры.

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

8.20.1. 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.

8.20.2. 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.

8.21. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

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

**Раздел 9. Контроль за выполнением** **Соглашения.**

**Ответственность сторон за реализацию Соглашения**

9.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляют Стороны самостоятельно. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Администрации и Профсоюза. 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 Администрации и Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

9.2. Ответственность и отношения сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996г.№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.4. Текст Соглашения в десятидневный срок после его регистрации размещается на официальных сайтах Сторон в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.5. Настоящее Соглашение подписано в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_