

**СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ДЕПАРТАМЕНТОМ КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЛИПЕЦКА
И ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ РОССИЙСКОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ
НА 2018-2021 ГОДЫ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее соглашение (далее - Соглашение) основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Законе от 09.10.1992 №3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»; Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы; Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол № 11); Отраслевом Соглашении между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 годы, утвержденном Минкультуры России и Российским профсоюзом работников культуры 08.12.2017, и иных нормативных правовых актах, заключено на 2018 - 2021 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных договорах и трудовых договорах.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования детей города Липецка, подведомственных Департаменту культуры и туризма администрации города Липецка (далее - работники), в лице их полномочного представителя – Липецкой областной организации Российского профессионального союза работников культуры (далее - Профсоюз);

работодатели – муниципальные учреждения культуры и дополнительного образования детей, подведомственные Департаменту культуры и туризма администрации города Липецка, в лице их представителя - Департамента культуры и туризма администрации города Липецка (далее - Департамент).

1.3. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении 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.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений Департамента, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, и служит основой при заключении коллективных и трудовых договоров.

1.5. Срок действия настоящего Соглашения с 01.09.2018 г. по 02.09.2021 г.

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

стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

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

1.7. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.8. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений Департамента и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров.

1.9. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников учреждений Департамента, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.10. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования детей и содействуют его реализации.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

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

2.1.2. Содействовать выполнению комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления, организации информационной и разъяснительной работы в трудовых коллективах учреждений о необходимости соблюдения кодексов профессиональной этики.

2.1.3. Систематически анализировать социально-экономическое положение отрасли.

2.1.4. Разрабатывать и вносить в администрацию города Липецка, городской Совет депутатов предложения по усилению социальной защищенности работников культуры.

2.2. Стороны Соглашения обеспечивают систематический контроль:

- за выполнением Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 по доведению средней заработной платы работников учреждений до средней заработной платы в соответствующем регионе;

- за совершенствованием систем оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

- за первоочередностью выплат на заработную плату работникам учреждений перед другими платежами;

- за учетом ассигнований на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту бюджета города и по внесению в течение года изменений в утвержденный бюджет.

2.3. Для организации стабильной работы учреждений администрация города Липецка обеспечивает их финансирование в пределах ассигнований, утвержденных на содержание данных учреждений в бюджете на текущий год.

2.4. Стороны Соглашения при необходимости готовят обоснованные предложения о

проектах базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

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

3.3. Стороны Соглашения принимают скоординированные меры по снижению социальной напряженности в результате массового увольнения работников учреждения. При определении уровня массового высвобождения работников стороны руководствуются следующими критериями:

- ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников предприятия в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

3.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель 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, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;
- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости и выборному профсоюзному органу;
- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

3.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата (посредством направления уведомления), предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

3.6. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного органа профсоюза при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом 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 единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

3.7. Работодатель совместно с соответствующим выборным органом профсоюза создает условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим переоснащением и модернизацией рабочих мест и развитием учреждения.

3.8. 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.

3.9. Работодатели учреждений проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения (ст. 196, 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников учреждений включает должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, которые устанавливаются и изменяются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка, утвержденным решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894, постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка, приказом Минобрнауки России 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, с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, мнения представительного органа работников.

4.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставок заработной платы, устанавливаемых работодателем по занимаемой работником должности в зависимости от квалификации работников и сложности выполняемых работ, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.3. Размер должностных окладов работников учреждений устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка, утвержденным решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 № 894.

4.4. Системы нормирования труда определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаются коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации). Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

4.5. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в частности нормы выработки, времени, нормативы численности), принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Работодатель обязан:

4.6.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.6.2. Не допускать снижения размеров заработной платы и (или) ухудшения положения и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.6.3. Обеспечивать дифференциацию оплаты труда каждому работнику в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. Работодатели обеспечивают:

4.7.1. Выполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 по доведению средней заработной платы работников учреждений культуры до средней заработной платы в соответствующем регионе.

4.7.2. Реализацию постановления администрации города Липецка от 19 июля 2011 г. № 867 «О порядке выплат молодым специалистам, работающим в муниципальных учреждениях социально-культурной сферы города Липецка».

4.7.3. Заключение трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником на принципах «эффективного контракта», в порядке, установленном трудовым законодательством, включая в трудовой договор условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе 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.

4.7.4. Установление или изменение заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) в размере не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.7.5. Формирование заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и художественных руководителей учреждений, подведомственных Департаменту, из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера и художественного руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 20% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.7.6. Применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представителя профсоюзной организации, рассмотрение результатов работы в соответствии с утвержденными критериями и др.).

4.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в порядке, предусмотренном Уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.8.1. При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые

нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной численности для обеспечения выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх муниципального задания.

Нормы труда принимаются с учетом:

приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2477 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в библиотеках»;

приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2478 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в зоопарках, фильмофондах, музеях и других организациях музейного типа»;

приказа Минкультуры России от 30.12.2015 № 3448 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа»;

приказа Минкультуры России от 30.12.2014 № 2479 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики»;

приказа Минкультуры России от 30.12.2015 № 3453 «Об утверждении методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики».

Вместе с тем при введении нормирования труда в учреждении необходимо использовать следующие рекомендации Минкультуры России:

- по введению нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях культуры с указаниями особенностей введения типовых норм труда в библиотеках, фильмофондах, зоопарках, музеях и других организациях музейного типа (письмо Минкультуры России от 3 июля 2015 г. №231-01-39-НМ);

- по особенностям введения типовых отраслевых норм труда в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа (письмо Минкультуры России от 14 июля 2016 г. № 217-01-39-НМ).

4.8.2. Также при формировании штатных расписаний учреждений рекомендуется использовать созданный в качестве дополнительной методической помощи на основе утвержденных типовых отраслевых норм труда интерактивный электронный сервис «Конструктор штатных расписаний учреждений культуры», размещенный в сети Интернет по адресу: shtat.mkrf.ru.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.10. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в подведомственных учреждениях заработной платы, пособий и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения

решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в учреждениях определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных частью второй 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.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждений культуры и дополнительного образования детей устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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 Российской Федерации).

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

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям (при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней), перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в учреждение, расположенное в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

5.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.9. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением главы администрации города Липецка от 26.02.2004 № 983 «О Порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств городского бюджета».

5.10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.11. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника, в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Учреждения с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации (1 сентября, приходящееся на рабочий день, регистрация брака, рождение ребенка, смерть близкого родственника и др.). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно

полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

5.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в установленных законом и коллективным договором случаях.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Соглашения договорились:

6.1.1. Обеспечивать и контролировать состояние условий охраны труда, отвечающих требованиям безопасности в учреждениях.

6.1.2. Систематически обучать и осуществлять проверку знаний в области охраны труда руководителей учреждений, подведомственных Департаменту.

6.2. Работодатели обязаны:

6.2.1. Принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с учетом Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказа Минтруда России от 14.11.2014 № 882н с обязательным включением в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в целях обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.2. Организовывать проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах работников учреждений в соответствии с приказом Минтруда России от 24 января 2014 г. № 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» (в ред. Приказов Минтруда России от 20.01.2015 № 24н, от 07.09.2015 № 602н, от 14.11.2016 № 642н), разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам специальной оценки труда. Реализовать мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе с учетом мероприятий, предусмотренных Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков, в зависимости от состояния условий и охраны труда в учреждении.

6.2.3. Принимать 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 от 24.10.2002 № 73, приказами Минздравсоцразвития России «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» от 24.02.2005 № 160, «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» от 15.04.2005 № 275 и случаев профессиональных заболеваний, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967 и приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176.

6.2.4. Организовывать проведение периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н (ред. 05.12.2014) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и

периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Для обеспечения данного условия работодатель обязан заключать с медицинскими учреждениями договоры для проведения данных осмотров и своевременно предоставлять им списки работников.

6.2.5. Создавать службы охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в учреждениях с численностью 50 и более работников.

6.2.6. Организовывать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.7. Обеспечивать разработку и утверждение по согласованию с выборным профсоюзным органом инструкций по охране труда для работников

6.2.8. Обеспечивать уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссий) и специалиста по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

6.2.9. Обеспечивать проведение инструктажа по охране труда.

6.3. Стороны совместно принимают участие в проведении проверок состояния условий охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

6.4. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
- проведение общественного контроля состояния условий и охраны труда;
- контроль за выполнением учреждениями требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, в том числе с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации);
- проведение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности;
- обучение работников методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи;
- проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании.

7. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

7.1. Работодатель и Профсоюз:

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

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

8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель:

8.1. Соблюдает права профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий

коллективных договоров и соглашений.

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

8.4. Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации.

8.4.1. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в организации (учреждении), определяется коллективным договором.

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

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз, его территориальные и первичные организации обязуются:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждений, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров и конфликтов.

9.2. Вносить предложения в соответствующие органы власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержки работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов. Совместно с первичными профорганизациями вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за систематическое нарушение трудового законодательства Российской Федерации, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда и быта работников отрасли.

9.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором по вопросам трудового и жилищного законодательства, организации социального партнерства, занятости работающих и другим социально-экономическим вопросам.

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

9.5. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

9.6. Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников (членов Профсоюза) учреждений за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения ведомственными наградами Департамента.

9.7. Предусматривать в коллективных договорах выделение материальной помощи за счет собственных средств учреждения и профсоюза семьям погибших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

10. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения.

информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

10.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

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 возникновения неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, и в случае, если Профсоюзом принимается решение о проведении забастовки, Профсоюз информирует Департамент о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

10.5. Стороны обязуются сотрудничать на равноправной и конструктивной основе, уважая и учитывая взаимные интересы.

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Соглашение заключено сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания. Данное Соглашение может быть пролонгировано на новый срок по взаимному согласию сторон.

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

11.3. 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.

11.4. В период действия настоящего Соглашения отдельные его положения могут изменяться и дополняться по взаимному согласию сторон в соответствии с действующими нормами трудового законодательства Российской Федерации.

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

Настоящее Соглашение подписали:

Председатель департамента
культуры и туризма
администрации города Липецка



С.В. Малько
« 08 » * 08 2018 г.

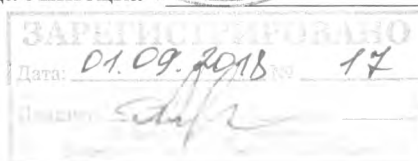
Председатель областной
организации Российского
профессионального союза
работников культуры



К.П. Копенкина
« 08 » * 08 2018 г.

Зарегистрировано в администрации города Липецка « 01 » * 09 2018 г.

Регистрационный номер № _____



ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Дата: 01.09.2018 № 17
Подпись: _____