

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

К. А. Антонова

Председатель Новосибирской
областной организации
Общероссийского
профессионального союза
работников культуры

Л. И. Зенкова

Президент Ассоциации
«Новосибирское
региональное отраслевое
объединение работодателей
учреждений культуры»

Е. А. Кожедубова

Территориальное отраслевое соглашение между департаментом культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры, Ассоциацией «Новосибирское региональное отраслевое объединение работодателей учреждений культуры»
на 2025-2027 годы

1. Общие положения

Настоящее Территориальное отраслевое соглашение между департаментом культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска, Новосибирской областной общественной профсоюзной организацией российского профессионального союза работников культуры, Ассоциацией «Новосибирское региональное отраслевое объединение работодателей учреждений культуры» на 2025-2027 годы (далее - Соглашение) заключено 27.12.2024 на период с 01 января 2025 г. по 31 декабря 2027 г. в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение заключено на муниципальном уровне в соответствии со ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19.12.1997 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и иными нормативными правовыми актами. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных договорах и трудовых договорах.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

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

- Новосибирская областная организация Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее - Профсоюз), являющаяся полномочным представителем работников учреждений культуры (далее - работники);

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

1.2. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в Соглашении с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

- Приложение № 1 «Положение об отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

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.

1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников муниципальных учреждений культуры города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – учреждения культуры, учреждение), 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.

1.4. 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.

1.5. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в учреждениях культуры, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

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

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

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

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение

принятых на себя обязательств.

1.10. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Соглашения, изменений и дополнений к нему, заключения Соглашения, осуществления контроля за выполнением Соглашения создается постоянно действующая отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), которая действует в течение всего времени действия Соглашения и руководствуется в своей деятельности Положением, принятым сторонами Соглашения (Приложение № 1 к Соглашению).

1.11. Информация о выполнении Соглашения ежегодно рассматривается Отраслевой комиссией с оформлением соответствующего решения и доводится до сведения учреждений культуры, первичных организаций Профсоюза, членов Ассоциации.

1.12. Стороны Соглашения доводят текст настоящего Соглашения до учреждений культуры, первичных организаций Профсоюза и содействуют его реализации.

1.13. 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.

1.14. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в Соглашении с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью.

1.15. Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальных сайтах Профсоюза (<https://profkultura.ru/>), Департамента(<https://novo-sibirsk.ru/dep/culture/>) и Ассоциации (<http://анпроорук.рф>).

2. Обязательства сторон Соглашения

2.1. Стороны Соглашения обязуются обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в культуре, повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

2.2. Стороны Соглашения обеспечивают:

- мониторинг за недопущением снижения установленного Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – майские Указы), от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» показателя оплаты труда работников учреждений культуры;

- совершенствование 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.

2.3. Стороны Соглашения при необходимости принимают участие в

проводимых сторонами Соглашения заседаниях рабочих групп, в круглых столах, общественных советах и др.

2.4. Департамент:

2.4.1. Информировать Профсоюз и Ассоциацию о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных и иных программах, а также правовых актов на муниципальном уровне (изменениях и дополнениях к ним), затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с Профсоюзом и Ассоциацией консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях их реализации.

2.4.2. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки работников учреждений культуры в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4.3. В целях устранения избыточной отчетности и документооборота реализует меры по исключению излишних запросов информации.

2.4.4. При разработке нормативных правовых актов мэрии города Новосибирска в сфере труда рассматривает мнения сторон социального партнерства.

2.4.5. Гарантирует участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии при аттестации руководителей Учреждений.

2.4.6. Гарантирует участие представителей Профсоюза и Ассоциации:

- в работе комиссий (рабочих групп, советов) по рассмотрению вопросов по социально-экономическим и трудовым отношениям работников учреждений культуры и других вопросов.

2.4.7. Предоставляет по запросу Профсоюза, Ассоциации информацию: о численности, составе работников Учреждений, о системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях, связанных с оплатой труда, объеме задолженности, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации Учреждений (оптимизации), а также принятых муниципальными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности Департамента и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5. Профсоюз:

2.5.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждений – членов профсоюза, в том числе при разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе по оплате труда.

2.5.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям Учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.5.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Учреждений.

2.5.4. Содействует предотвращению в Учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

2.5.5. Обращается в органы государственной власти, мэрию города Новосибирска, Департамент с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.5.6. Проводит, с участием правовой инспекции Профсоюза при обкоме Профсоюза, Ассоциации экспертизу проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.5.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий Соглашения, в том числе по оплате труда, предоставлению социально-трудовых гарантий.

2.5.8. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии при аттестации руководителей Учреждений, комиссий (рабочих групп, советов) по рассмотрению вопросов по социально-экономическим и трудовым отношениям работников учреждений культуры и других вопросов.

2.6. Ассоциация:

2.6.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждений – членов Ассоциации, в том числе при разработке проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе по оплате труда.

2.6.2. Оказывает членам Ассоциации помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.6.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Учреждений.

2.6.4. Обращается в органы государственной власти, мэрию города Новосибирска, Департамент с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам деятельности учреждений культуры.

2.6.5. Участвует в проведении экспертизы проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников учреждений культуры, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.6.6. Обеспечивает участие представителей Ассоциации в работе комиссий (рабочих групп, советов) по рассмотрению вопросов по социально-

экономическим и трудовым отношениям работников учреждений культуры и других вопросов.

2.7. Стороны договорились использовать все формы для информирования, в том числе в печатных изданиях, на официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, о деятельности Сторон Соглашения по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников отрасли, включая промежуточные и итоговые результаты выполнения Соглашения, иных соглашений и коллективных договоров Учреждений.

3. Содействие занятости, повышение квалификации работников

3.1. Стороны Соглашения содействуют соблюдению в учреждениях культуры 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.

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

а) ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
б) сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней.

3.3. 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 населения и выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

3.4. В случае увольнения из учреждений культуры в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата

работников, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами.

3.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, 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 компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

- на выплаты 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 работников увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.9. Работодатели учреждений культуры 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, 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.

3.10. С учетом особенностей, соблюдения порядка заключения трудового договора, взаимодействия между работником и работодателем, особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, гарантий по оплате труда, организации труда, охраны труда, установленных статьями 312.1-312.9 главы 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса Российской Федерации, в учреждениях культуры может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным

соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

4. Оплата труда

4.1. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа) работников.

4.1.2. Устанавливать и изменять системы оплаты труда работников, с учетом:

- соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа) работников, и (или) устанавливаемых 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);

- мнения представительного органа работников;

- приказа 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» (далее – Приказ от 22.12.2014 № 1601);

- приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- установления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда,

установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или минимальной заработной платы, с начислением установленного на территории Новосибирской области районного коэффициента в размере 1,25, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 11 апреля 2019 г. №17-П, от 16 декабря 2019 № 40-П» и от 23 сентября 2024 № 40-П;

- дифференциации в размерах оплаты труда (путем установления надбавки за квалификационную категорию) педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы (в случае, если это предусмотрено отраслевой системой оплаты труда);

- определения нормируемой части педагогической работы в астрономических часах, а исчислением исходя из продолжительности занятий не более 45 минут согласно пункту 2.2 Приложения к Приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с учетом установленной Приказом от 22.12.2014 № 1601 оплаты в размере ставки заработной платы за норму часов педагогической, учебной работы в неделю равной количеству занятий (уроков, консультаций) в неделю. Понятие «ставка заработной платы» при оплате труда применяется согласно части 5 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при формировании фонда оплаты труда и месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, необходимо иметь в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18 часов в неделю для преподавателя, 24 часа в неделю для концертмейстера, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

4.1.3. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (методист - старший методист), -

независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы*:

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория (по квалификационному уровню)	Должность, при оплате труда по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
1	2	3
1	Учитель (при совпадении профиля работы), (старший) педагог дополнительного образования, тьютор, (старший) методист, ведущий методист, музыкальный руководитель	Преподаватель, (старший) методист, ведущий методист, концертмейстер
2	Учитель музыки	Преподаватель, концертмейстер
3	Учитель изобразительного искусства	Преподаватель

*определяются и конкретизируются коллективным договором Учреждения, Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

4.1.4. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не более чем на один год;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- военная служба (призыв);

- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;

- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на

период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023;

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, аттестационной комиссией принимается решение об установлении той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

4.1.5. 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.

4.1.6. Обеспечивать заработную плату 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 (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.7. Заключать трудовой договор (дополнительное соглашение 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, за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

При этом в тексте трудового договора помимо условий, предусмотренных статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть отражены конкретизированные должностные обязанности работника учреждения, а также меры социальной поддержки.

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 26.11.2012 № 2190-р.

4.1.8. 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 - 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.

4.1.9. В случае выполнения педагогическими работниками работы на условиях совместительства в том же или ином учреждении применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом объема педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (должностного оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат.

4.2. Работодатели обеспечивают:

4.2.1. Недопущение снижения установленных майскими Указами показателей оплаты труда работников учреждений культуры.

4.2.2. Повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и

услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, принятыми на региональном и муниципальном уровне.

4.2.3. Дифференциацию заработной платы каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.2.4. Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения и повышении качества оказываемых услуг.

4.2.5. 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.

4.2.6. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

4.2.7. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

4.2.8. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, не более 40% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом,

принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа) работников, трудовым договором.

4.2.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.2.10. Заработная плата руководителей учреждений культуры, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Департамента с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главному бухгалтеру учреждений культуры устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, определяемых руководителям данного учреждения.

4.2.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений культуры и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска».

4.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.3.1. 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.

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 21.07.2017 № 1226 «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии»;
- 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»;
- приказа Минкультуры России от 21.07.2017 № 1227 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников организаций кинематографии с учетом отраслевой специфики».

Вместе с тем при введении нормирования труда в учреждении рекомендуется 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 03.07.2015 № 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 14.07.2016 № 217-01-39-НМ);
- по особенностям введения типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в организациях кинематографии (письмо Минкультуры России от 11.10.2017 № 345-01.1-39-НМ).

4.4. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством, постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об

особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

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

4.6. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста.

Руководители учреждений культуры, являющихся образовательными организациями, реализующими дополнительные общеобразовательные программы в области искусств, включая их заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору работу по должности педагогических работников, которая не считается совместительством.

Выполнение руководителем учреждения образования в области культуры педагогической работы в свободное от основной работы время регламентируется статьей 276 Трудового кодекса Российской Федерации (при внешнем совместительстве), постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и 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».

4.7. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры определяется коллективным договором (при наличии), правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) 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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации,

устанавливается в соответствии с перечнем профессий и должностей, утвержденным распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р «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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы для педагогических работников устанавливается согласно Приказу 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».

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

5.3.1. При замещении педагогическими работниками по должности преподаватель, концертмейстер временно отсутствующих педагогических работников по должности преподаватель, концертмейстер, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение преподавателем, концертмейстером педагогической работы (учебной нагрузки) оформляется приказом работодателя, в котором указывается срок выполнения работы - на период замены временного отсутствующего педагогического работника с указанием его должности, фамилии, имени, отчества (при наличии), содержания, объема работ и размера оплаты труда.

При выполнении педагогическими работниками по должности преподаватель, концертмейстер педагогической работы (учебной нагрузки) в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, концертмейстеров, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с расчетом месячной оплаты труда этого педагогического работника с учетом увеличенного объема педагогической работы (учебной нагрузки). При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается дата заключения дополнительного соглашения после истечения двухмесячного срока отсутствия с указанием начала срока действия такого дополнительного соглашения срока со дня начала замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам и на период замены временного отсутствующего педагогического работника с указанием его должности, фамилии, имени, отчества (при наличии), содержания, объема работ и

размера оплаты труда.

5.4. Сверхурочные работы проводятся в соответствии с требованиями ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.4.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4.3. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.5. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни 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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с перечнем профессий и должностей, утвержденным распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 №

1777-р «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 или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем работодатели руководствуются постановлением мэрии города Новосибирска от 20.07.2015 № 4821 «О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска».

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предусматривается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа) работников.

5.7. В случае, если работник в рабочее время с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, органы власти и местного самоуправления и др.) и по окончании рабочего времени (смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным.

Конкретный перечень должностей, с разъездным характером работы указывается в коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор конкретного работника.

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

5.9. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждений культуры 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.

5.10. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

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

Организации 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 или иного представителя (представительного органа) работников.

5.12. Работникам учреждений культуры, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

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

Класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 7 календарных дней.

Класс условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8 календарных дней.

Класс условий труда (вредный) 3.4. – не менее 9 календарных дней

Класс условий труда (опасный) 4 – не менее 10 календарных дней.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, в случае если данное условие предусмотрено в коллективном договоре на основании письменного согласия работника.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной специальной оценки условий труда,

сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.13. Педагогические работники образовательных организаций не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и предусматривается коллективным договором.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

6. Охрана труда

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

6.1.1. Департамент:

6.1.1.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность учреждений культуры по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.1.1.2. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) учреждений культуры.

6.1.1.3. Осуществляет финансовое обеспечение учреждений культуры, в том числе с учетом обязанностей работодателей, указанных в п. 6.2 Соглашения.

6.1.1.4. При разработке проекта бюджета города Новосибирска по отрасли «Культура» на очередной финансовый год планирует затраты в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждений культуры в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, в том числе:

- на мероприятия по улучшению условий и охраны труда;
- на проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, осуществляющих отдельные виды деятельности;
- на проведение специальной оценки условий труда;
- на обучение по охране труда;

- на обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты;

- на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляется страхователем за счет собственных средств с последующим возмещением произведенных им расходов за счет средств отделения Социального фонда России по Новосибирской области (далее – ОСФР по НСО) (до 20%) в пределах суммы, согласованной с ОСФР по НСО на эти цели (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»).

6.1. 2. Работодатели:

6.1.2.1. Численность работников которого превышает 50 человек, в целях обеспечения соблюдения требований условий и охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.1.2.2. Принимают меры по выполнению государственных нормативных требований по охране труда, установленных Правилами по охране труда при выполнении работ в театрах, концертных залах, цирках, зоотеатрах, зоопарках и океанариумах, утвержденных приказом Минтруда России от 16.12.2020 № 914н, обеспечивают разработку и утверждение локальных нормативных актов, руководящих и распорядительных документов в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда.

6.1.2.3. Принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с учетом приказа Минтруда России от 14.11.2014 № 882н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252» 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.

Компенсационные меры в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, направленные на ослабление негативного воздействия на их здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены

по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на 01.01.2024 при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

6.1.2.4. Организуют проведение специальной оценки условий труда в соответствии законодательством о специальной оценке условий труда и оценку профессиональных рисков на рабочих местах, в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке. По результатам специальной оценки условия труда работодатели подают декларацию соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17.06.2021 № 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда».

Организуют проведение мероприятий в соответствии с требованиями специальной оценки условий труда на рабочих местах работников культуры 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» (зарегистрирован Минюстом России 21.03.2014 № 31689), разработку и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам специальной оценки условий труда. Реализуют мероприятия по повышению безопасности труда, улучшению условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе с учетом мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н).

6.1.2.5. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию и учету несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, учету и рассмотрению причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 226 - 231), приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»,

приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», «Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206, приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

6.1.2.6. Осуществляют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажей 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, приобретают и выдают за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.2.7. Организуют проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказами Минтруда России / Минздрава России № 988н/1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»; при необходимости - обязательного психиатрического освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

6.1.2.8. Организуют санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.2.9. Обеспечивают уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

6.2. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в учреждениях комитетов (комиссий) по охране труда;
- проведении проверок состояния условий и охраны труда в учреждениях культуры, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по

предупреждению несчастных случаев на производстве.

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

- организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;
- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;
- проведение общественного контроля состояния условий и охраны труда;
- контроль за выполнением учреждениями культуры требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, в том числе с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли.

7. Развитие социальной сферы, 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 культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Профсоюз, его первичные организации обязуются:

- содействовать обеспечению работников учреждений культуры путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей;
- предусматривать в коллективных договорах выделение материальной помощи работникам учреждения за счет собственных средств учреждения.

8. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

Работодатель:

8.1. Соблюдает права Профсоюза и Ассоциации, всемерно содействует его деятельности.

8.2. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

8.2.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

8.2.3. Работодатель, если иное не предусмотрено коллективным договором, передает в бесплатное пользование выборному органу профсоюза находящиеся на балансе работодателя 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.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в учреждениях культуры определяются в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

8.2.4. Не препятствует представителям профсоюзных органов, Ассоциации в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза или работники учреждений, состоящих в Ассоциации, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и Соглашения.

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

8.2.6. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.3. Работа на выборной должности не освобожденного от основной работы председателя первичной профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа, работа руководителей учреждений культуры в Ассоциации признается социально-значимой и принимается во внимание при поощрении работников и руководителей учреждений культуры в порядке и условиях, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом, при поощрении руководителей учреждений культуры - по решению Департамента.

8.3.1. Сохранение за выборными и штатными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении, определяется коллективным договором.

8.3.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9. Обязательства Профсоюза, Ассоциации

9.1. Профсоюз, его первичные организации, Ассоциация обязуются:

9.1.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах отрасли, используя, в том числе, средства Профсоюза.

9.1.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти, мэрию города Новосибирска, Департамент по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержки работников отрасли.

9.1.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, членов Ассоциации в том числе в судебных и иных государственных органах, мэрии города Новосибирска, Департаменте.

9.1.4. Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников учреждений культуры, руководителей учреждений культуры за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги для награждения ведомственными и иными наградами.

9.1.5. 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.

10. Молодежная политика

10.1. Стороны Соглашения:

- обеспечивают поддержку талантливой молодежи (молодых специалистов);
- способствуют повышению грантовой активности молодых специалистов;

10.2. Работодатели:

- способствуют адаптации молодых специалистов в коллективах;
- взаимодействуют с организациями профессионального образования по вопросам подготовки кадров, предоставляют рабочие места для прохождения учащимися этих организаций производственной практики, а после окончания учебы принимают их на работу на вакантные места, с учетом результатов прохождения практики;
- обеспечивают закрепление наставников за всеми молодыми работниками в первые полгода их работы;
- разрабатывают меры поддержки молодых квалифицированных специалистов с целью их закрепления в организации;
- включают в коллективные договоры и соглашения обязательства по финансированию программ работы с молодежью, решению социально-экономических проблем молодых специалистов;
- своевременно проводят аттестацию молодых специалистов, присвоение и установление квалификационного разряда;
- способствуют вступлению молодых специалистов в профессиональные союзы.

11. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

11.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях,

затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников учреждений культуры, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

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

11.3. При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

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

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

11.6. Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.
