

Соглашение
между Администрацией городского округа
"Город Архангельск" и Архангельской областной
организацией Общероссийского профессионального
союза работников культуры на 2022-2024 годы

№ 3 от 27 ЯНВ 2022

Соглашение

подпись *Омичук*
между Администрацией городского округа "Город Архангельск"
и Архангельской областной организацией Общероссийского
профессионального союза работников культуры на 2022-2024 годы

Администрация городского округа "Город Архангельск" и Архангельская областная организация Общероссийского профессионального союза работников культуры заключили настоящее Соглашение с целью определения согласованных позиций сторон по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры и молодежной политики Администрации городского округа "Город Архангельск".

І. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение является правовым актом в сфере социального партнерства, направленным на защиту прав работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры городского округа "Город Архангельск" (далее – работники).

Настоящее Соглашение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законодательством, законодательством Архангельской области, нормативными правовыми актами городского округа "Город Архангельск" и иными нормативными актами, содержащих нормы трудового права.

Соглашение распространяется на муниципальные учреждения культуры и дополнительного образования в сфере культуры городского округа "Город Архангельск" (далее – Учреждения).

Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в Учреждениях, трудовых договоров с работниками Учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами соглашения (далее - стороны) являются:

- работодатели (Учреждения) в лице Администрации городского округа "Город Архангельск", которая осуществляет функции и полномочия их учредителя (далее – Работодатели);

- работники Учреждений в лице их полномочного представителя – Архангельской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Профсоюз)

1.3 Стороны договорились о том, что:

1.3.1 Членские первичные профсоюзные организации Профсоюза (при наличии) выступают в качестве полномочного представителя работников Учреждений при разработке и заключении коллективных договоров по защите профессиональных и социально-трудовых прав, оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости и найма, увольнения, условий

охраны труда и отдыха, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и отдельных работников.

1.3.2 Стороны совместно вырабатывают меры по совершенствованию системы оплаты труда работников Учреждений с учетом необходимости обеспечения индексации и повышения оплаты труда, в том числе на основе достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных и иных услуг.

1.3.3 Соглашение устанавливает для работников Учреждений общие условия труда, льготы и компенсации, режим рабочего времени и отдыха, гарантии занятости, требования к охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Архангельской области, а также муниципальными нормативными правовыми актами городского округа "Город Архангельск".

Соглашение не ограничивает права работодателей в расширении и увеличении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций могут заключать в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации иные соглашения, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством.

1.3.4 В случае принятия органами местного самоуправления городского округа "Город Архангельск" решений, улучшающих положение работников Учреждений по сравнению с настоящим Соглашением, применяются решения, улучшающие положение работников.

1.3.5 Соглашение является основой для проведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров в Учреждениях.

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

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

1.3.8 Стороны ежегодно проводят совещание по итогам реализации настоящего Соглашения.

1.4 Профсоюз вправе ходатайствовать перед Администрацией городского округа "Город Архангельск" о поощрении руководителей Учреждений за работу в сфере социального партнерства с Профсоюзом.

II. Оплата труда

2.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников Учреждений Работодатели и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными

нормативными актами в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами Администрации городского округа "Город Архангельск" с учетом:

Единых рекомендаций по формированию на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры и дополнительного образования, находящихся в ведении управления культуры и молодежной политики Администрации городского округа "Город Архангельск";

Осуществления полного и своевременного финансового обеспечения деятельности подведомственных Учреждений исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания;

Индексации фонда оплаты труда работников Учреждений в пределах финансовых средств, предусмотренных в городском бюджете на очередной финансовый год и плановый период в соответствии со ст. 134 ТК РФ.

2.2. Профсоюз направляет в органы местного самоуправления городского округа "Город Архангельск" мнение при рассмотрении и принятии последними муниципальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические права работников, и извещении об этом Профсоюза.

2.3. Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

2.3.1. Разрабатывают положение об оплате труда работников Учреждения, которое является приложением к коллективному договору.

2.3.2. Принимают меры по увеличению доли основной (постоянной части) заработной платы в общем фонде заработной платы работников учреждений.

2.3.3. Предусматривают в положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

2.3.3.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее минимальным размером.

2.3.3.2. Обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

2.3.3.3. Формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней и профессиональных квалификационных групп.

2.3.3.4. Формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, который устанавливается федеральным законом, при этом в указанный размер минимальной оплаты труда не включаются выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. При этом иметь

ввиду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормой труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (18, 20, 24 или 36 часов), а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

2.3.3.5. Дифференциации в размерах оплаты труда работников, имеющих квалификационные категории, устанавливается по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема работы.

2.4. Работодатели:

2.4.1. Направляют экономию фонда оплаты труда, а также часть доходов от приносящей доход деятельности Учреждения на материальное стимулирование работников.

2.4.2. Осуществляют с учетом мнения первичной профсоюзной организации изменение условий оплаты труда работников Учреждения в случаях повышения фонда оплаты труда.

2.4.3. Письменно извещают работника в соответствии со ст.136 ТК РФ при выплате заработной платы о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей к выплате.

2.4.4. В соответствии со ст.151 ТК РФ производят доплату работнику при совмещении профессий (должностей) расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4.5. Предусматривают при составлении Плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения (далее – План) средства для выплаты работникам Учреждения материальной помощи в соответствии с Положением об оплате труда.

2.4.6. Производят оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.4.7. Производят работникам выплату за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Рекомендуемый размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет части оклада (должностного оклада) за каждый час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором.

2.4.8. Производят введение, замену и пересмотр норм труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации. О введении новых норм труда извещают работников в соответствии со статьей 162 ТК РФ не позднее, чем за два месяца.

2.4.9. Оплачивают время простоя в соответствии со статьей 157 ТК РФ:

- по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере не менее двух третей средней заработной платы работника; рассчитанного пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.4.10. Сохраняют за работниками на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными актами органов государственной власти и органов местного самоуправления вследствие распространения коронавирусной инфекции (COVID-2019), нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника место работы (должность) и средний заработок.

2.4.11. Обеспечивают своевременную выплату заработной платы в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

2.4.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивают денежную компенсацию работникам в соответствии со статьей 236 ТК РФ в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации. Данная денежная компенсация выплачивается без каких-либо дополнительных заявлений со стороны работника.

2.4.13. При разработке и утверждении в Учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должны определяться на основе объективной оценки его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результата труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

2.4.14. Обеспечивают начисление заработной платы работникам и полное своевременное перечисление налога на доходы физических лиц, страховые взносы в Фонд Социального Страхования Российской Федерации (ФСС), Федеральный Фонд Обязательного Медицинского Страхования Российской Федерации (ФФОМС), по обязательному пенсионному страхованию.

2.4.15. Сохраняют за работниками, направленными на курсы повышения квалификации или в служебную командировку, среднюю заработную плату. Командировочные расходы оплачиваются в порядке и размерах, предусмотренных коллективными договорами, локальными актами, но не ниже размера, предусмотренного Правительством Российской Федерации.

Работодатель имеет право устанавливать дополнительные выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности работникам, направляемым в служебные командировки в целях возмещения их расходов в связи с нахождением их в командировке, предусмотрев размер и порядок выплаты в коллективном договоре, принятом в установленном законом порядке либо локальном акте работодателя, но не более 700 рублей суточных за каждый день нахождения в служебной командировке.

2.5. Профсоюз:

2.5.1. Вносит в Администрацию городского округа "Город Архангельск" предложения по повышению уровня оплаты труда, установлению социальных гарантий работникам.

2.5.2. Вносит кандидатуры лиц для включения в состав координационного совета при управлении культуры и молодежной политики Администрации городского округа "Город Архангельск".

2.5.3. Информировывает работников о принятии правовых актов, касающихся совершенствования оплаты труда работников, участвует в разработке локальных правовых актов в сфере оплаты труда работников.

2.5.4. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты труда работников в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

2.5.5. Профсоюз ходатайствует перед Администрацией городского округа "Город Архангельск" о поощрении руководителей учреждений за работу в сфере социального партнерства с Профсоюзом.

III. Гарантии занятости

3.1. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

3.2. Работодатели с участием соответствующих первичных профсоюзных организаций осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников.

Критерием массового сокращения численности или штата работников Учреждений считается:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней на 5 и более процентов от списочной численности работников учреждения на момент принятия локального правового акта о сокращении численности или штата работников.

3.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатели:

3.3.1. Предоставляют по заявлению работника, получившего уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, отпуск без сохранения заработной платы (один день в неделю) для поиска нового места работы.

3.3.2. Закрепляют в коллективных договорах категорию работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности и квалификации в соответствии со ст.179 ТК РФ, а также работникам, награжденным государственным наградами и (или) ведомственными наградами за работу в отрасли культуры и работникам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

В случае сокращения численности или штата работников предпринимают меры по недопущению одновременного увольнения работников, которые являются членами одной семьи.

3.3.3. Уведомляют в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала сокращения

численности или штата работников, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение работников, - не позднее, чем за три месяца.

3.3.4. Выплачивают увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо с сокращением численности или штата работников организации выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняют за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение четвертого, пятого, шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

С учетом финансовых возможностей (за счет средств от приносящих доход деятельности) могут предусмотреть дополнительные выплаты:

- материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также работникам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- единовременного пособия в случае высвобождения работника за два года и менее двух лет до даты наступления пенсионного возраста.

В случае принятия решения об осуществлении дополнительных выплат, предусмотренных настоящим пунктом, размеры и порядок их выплаты закрепляются в коллективном договоре.

3.3.5. Уведомляют работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца, предложив ему другие вакантные должности. Уведомление составляется на каждого работника, и вручается им под роспись.

3.3.6. При проведении мероприятия по сокращению численности или штата работников, создают условия работникам для повышения квалификации, переподготовки или овладения новой профессией востребованной в Учреждении, при наличии финансовых средств за счет средств Учреждения.

3.4. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращению численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель (Учреждение) не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщает в письменной форме об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность, и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального высшего образования по заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих

учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах предусмотренных статьей 173 ТК РФ.

3.6. В образовательных организациях в случаях уменьшения педагогической нагрузки в связи с уменьшением контингента обучающихся предупреждают педагогических работников не позднее, чем за два месяца об изменении организационных и технологических условий труда, а затем вносят изменения в тарификацию. В течение двух месяцев заработная плата работнику выплачивается до установленной нормы часов при условии догрузки их другой педагогической работой.

3.7. При появлении новых рабочих мест для выполнения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых Учреждением услуг, работодатель может привлекать на условиях срочного трудового договора работников, ранее высвобожденных из Учреждений в связи с сокращением численности и штата работников. При этом учитываются деловые качества работника: способность выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностные качества работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

3.8. Профсоюз:

3.8.1. Оказывает бесплатные консультации и правовую помощь профсоюзным организациям, членам профсоюзных организаций по вопросам занятости.

3.9. Стороны договорились:

3.9.1. Совместно содействовать сохранению и усовершенствованию действующих рабочих мест в Учреждениях.

3.9.2. Определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию работников Учреждений, регулированию трудовых прав работников.

3.9.3. Стороны исходят из того, что с работниками Учреждений, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующих трудовые функции в условиях дистанционной работы, в том числе с использованием электронных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работниками Учреждения работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного имущества, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации,

других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору (ч. 2. ст. 312.6, ч. 2 ст. 312.9 ТК РФ).

IV. Время работы и отдыха

4.1. Режим рабочего времени в Учреждениях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы работников Учреждений, время начала и окончания работы, время перерывов на работе, чередование рабочих и нерабочих дней, особые виды режима рабочего времени (работа с ненормированным рабочим днем, работа в режиме гибкого рабочего времени, сменная работы, работа с разделением рабочего дня на части) устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и отдыха исходят из того, что:

4.2.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для работников устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

Для отдельных категорий работников, в том числе для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры и молодежной политики Администрации городского округа «Город Архангельск», продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом особенностей труда, предусмотренных статьей 333 ТК РФ.

4.2.2. Для женщин, работающих в Учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36 – часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Данное положение фиксируется в коллективном договоре и (или) трудовом договоре.

4.2.3. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается в порядке и только в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ и Положением по оплате труда Учреждения.

4.2.4. Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни работников Учреждений допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором в соответствии со статьей 113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников, профессии и должности которых включены в Перечень 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, утвержденный постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007 года № 252 допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.2.5. Работодатель обязан вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2.6. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий отдыха работников.

4.2.7. Работники извещаются о времени начала отпуска под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.8. Работнику вне графика отпусков предоставляется отпуск при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.

4.2.9. Отзыв работника из отпуска осуществляется только с его согласия. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

4.2.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней в порядке, установленном Положением о порядке и условиях предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем муниципальных учреждений, утвержденным постановлением мэра города Архангельска от 12 мая 2003 года № 126.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.2.11. Дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней предоставляются, кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Работнику, имеющему двух детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время по согласованию с работодателем.

4.2.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по согласованию между работником и работодателем.

Работодатель на основании письменного заявления работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.2.13. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми, продолжительностью до 14 календарных дней в году в удобное для них время:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работникам, имеющим ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

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 год не допускается.

V. Охрана труда

5.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.2. Работодатели:

5.2.1. Обеспечивают соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.2.2. Предусматривают при составлении Плана средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретения СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, проведение обязательных медицинских осмотров.

5.2.3. Обеспечивают безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

5.2.4. Обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.5. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ. В состав комиссии по специальной оценке условий труда включают представителя профсоюзной организации.

В соответствии со ст. 219 ТК РФ в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

5.2.6. Организуют проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведения инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требованиям охраны труда.

5.2.7. Не допускают к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.2.8. Не требуют от работника выполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты, оплачивают возникший по этой причине простой.

5.2.9. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных (при поступлении на работы) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

5.2.10. По результатам медицинского осмотра работникам, которым по состоянию здоровья противопоказана работа на данном участке, предлагать (при наличии) имеющиеся вакантные места, где им работа разрешена.

5.2.11. Не допускают работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.12. Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Предусматривают в коллективных договорах предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов.

5.2.13. Ежегодно информируют первичные профсоюзные организации по их запросу о состоянии охраны труда в Учреждении и причинах производственного травматизма: о работающих во вредных условиях труда, о финансировании мероприятий по охране труда, в т.ч. затраты на спецодежду, средства индивидуальной защиты и другие, на проведение медосмотров и на доплаты за работу во вредных условиях за прошедший год.

5.2.14. Принимают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.2.15. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством), предоставляют работнику другую работу на время устранения опасности и нарушений. При этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника оплачивается работодателем в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности его жизни и здоровью не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

5.2.16. Расследуют и ведут учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.17. Совместно с первичной профсоюзной организацией разрабатывают план мероприятий, направленный на улучшение условий и охраны труда в Учреждениях и обеспечивают его выполнение, совместно с профсоюзом включают в коллективный договор организации обязательства по его выполнению.

5.2.18. Обеспечивают создание службы охраны труда или вводят в штат специалиста по охране труда в каждом учреждении культуры с численностью более 50 работников (с учетом нормативов численности работников службы охраны труда, утвержденных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22 января 2001 года № 10), создание комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивают обучение по охране труда и повышение квалификации специалистов по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, создают им необходимые условия для деятельности.

5.2.19. Создают необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц первичных профсоюзных организаций по охране труда, в том числе:

- обеспечивают правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, за счет средств Учреждения;
- освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка на период их участия в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;
- освобождают на время их очного обучения по охране труда при необходимости, но не менее чем один раз в три года, от основной работы с сохранением заработной платы.

5.2.20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсационных выплатах за тяжелую работу и работу с вредными и опасными условиями труда, о средствах индивидуальной защиты, путем ознакомления под роспись с результатом специальной оценки труда.

5.2.21. Обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.22. Организуют режим питания путем оборудования пунктов горячего питания, либо выделения мест приема пищи.

5.3. Профсоюз:

5.3.1. Обеспечивает участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, уполномоченный по охране труда, в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

5.3.2. Организует работу уполномоченных лиц по охране труда первичных организаций Профсоюзов.

5.3.3. Предъявляет работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

5.3.4. Направляет работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

5.3.5. Осуществляет проверки соблюдения требований охраны труда в Учреждениях.

5.4. Стороны совместно:

5.4.1. Обеспечивают с выборными органами первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников осуществляют:

- разработку и согласование локальных нормативных актов по охране труда;
- организацию деятельности совместных комиссий по охране труда.

5.4.2. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде и охране труда, в том числе обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений учреждений культуры и образовательных организаций.

5.4.3. Проводят работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, а также по ориентации работников на сохранение своего здоровья и формирования здоровьесориентированного поведения.

VI. Дополнительные социальные гарантии

6.1. Работодатели (учреждения) вправе устанавливать в коллективном договоре за счет собственных средств следующие дополнительные социальные гарантии, льготы и компенсации (за исключением случаев, когда Примерным положением, Положением по оплате труда Учреждений данные вида выплат установлены в качестве обязательных):

6.1.1. Выплату материальной помощи в размере не менее одного должностного оклада работникам, впервые вступающим в брак, при рождении ребенка.

6.1.2. Выплату материальной помощи в размере не менее одного должностного оклада в случае смерти близкого родственника (супруг (-а), дети, родители), в случае смерти работника, наступившей в период его трудовых правоотношений.

6.1.3. Предоставление работникам дополнительных кратковременных отпусков по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) по их письменному заявлению.

Конкретная продолжительность отпуска, а также другие случаи и условия его предоставления (с оплатой или без оплаты) определяются в коллективном договоре.

6.1.4. Обеспечивают выплату в размере 20% от должностного оклада при приеме на работу молодым специалистам, окончившим образовательное учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по должности, требующей специального образования.

Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех рабочих лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождающиеся прекращением трудового договора и заключением нового. Срок выплат молодым специалистам продлевается на период прохождения военной службы по призыву и на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет

6.2. Работодатели (учреждения) праве устанавливать иные дополнительные гарантии, льготы и компенсации в соответствии с действующим законодательством с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей Учреждения, в том числе меры социальной поддержке пенсионеров и инвалидов, ранее работавших в Учреждении.

6.3. При наличии средств от приносящей доход деятельности Работодатели (учреждения) могут выплачивать единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов впервые уходящим на пенсию работникам, проработавшим в сфере культуры города Архангельска не менее 15 лет.

6.4. Педагогическим работникам образовательных организаций, подведомственных управлению культуры и молодежной политики Администрации городского округа "Город Архангельск", у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождению, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска. В случае истечения у педагогического работника образовательной организации, подведомственной управлению культуры и молодежной политики Администрации городского округа "Город

Архангельск", перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Коллективным договором могут быть предусмотрены иные случаи продления срока действия квалификационных категорий педагогическим работникам образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры и молодежной политики Администрации городского округа "Город Архангельск".

6.5. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе из других Учреждений, в том числе расположенных в других субъектах Российской Федерации.

Условия оплаты труда педагогических работников сохраняются в течение срока действия квалификационной категории, установленной им в соответствии с Порядком аттестации, при выполнении ими педагогической работы в случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, профили деятельности, направления образовательных программ, к реализации которых привлечен педагогический работник.

Наименование должности, по которой работнику установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности в графе 1
преподаватель	педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении направления работы профилю работы по должности "преподаватель"); музыкальный руководитель; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам предметной области "Искусство" основных общеобразовательных программ, по дополнительным общеразвивающим программам в области искусств)

концертмейстер	музыкальный руководитель
----------------	--------------------------

Конкретный список должностей, по которым при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленную по должностям, перечисленным в графе 1, определяется коллективным договором образовательных организаций.

6.6. Стороны считают, что по решению (инициативе) аттестационной комиссии рассмотрение комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории для имеющих почетные звания, государственные награды, отраслевые знаки отличия и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем муниципального образовательного учреждения, подведомственного управлению культуры и молодежной политики Администрации городского округа "Город Архангельск" и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.7. Молодежи (лицам в возрасте до 35 лет) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они проживали в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

6.8. Работодатели (учреждения) обеспечивают своевременную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

6.9. В коллективных договорах и соглашениях работодатели (учреждения) предусматривают гарантии и льготы для работников, связанные с реализацией Федерального закона "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", на уровне не ниже определенных для работников организаций, финансирование которых осуществляется из средств федерального бюджета Российской Федерации.

6.10. Донорам, сдавшим в течение года безвозмездно кровь не менее 4 раз, дополнительно к отпуску предоставляется один оплачиваемый день.

6.11. За успехи в выполнении трудовых обязанностей и достижения в работе Работодатели (учреждения) применяют следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетной грамотой.

За особые трудовые заслуги работники по решению Работодателя (учреждений) представляются к награждению орденами, медалями, присвоению почетных званий Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Архангельской области и наградами городского округа "Город Архангельск":

- почетными грамотами;

нагрудными знаками;
почетными званиями.

6.12. В случае наличия права на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работодатели (учреждения) направляют необходимый пакет документов в государственное учреждение "Архангельское региональное отделение фонда социального страхования Российской Федерации".

6.13. Работодатели (учреждения) возмещают один раз в два года стоимость проезда работника, неработающих членов его семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающим с работником) к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также компенсируют стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

Порядок и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и его несовершеннолетним детям устанавливаются Порядком компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления городского округа "Город Архангельск", муниципальных органах городского округа "Город Архангельск" и муниципальных учреждениях городского округа "Город Архангельск", расположенных в приравненных к районам Крайнего Севера местностях, утвержденным постановлением мэра города Архангельска от 17 ноября 2006 года № 478.

6.14. Профсоюз:

6.14.1. Оказывает содействие в работе ветеранских организаций.

6.14.2. Организует обучение профсоюзного актива действующему пенсионному законодательству и практике его применения, в том числе через средства массовой информации профсоюзных организаций.

6.14.3. Осуществляет контроль за правильностью установления наименований профессий и должностей, работа в которых дает право на досрочное назначение пенсий.

6.14.4. Рассматривает заявления работников – членов профсоюза - по вопросам нарушения Работодателем трудовых прав. В случае выявления нарушений Работодателем трудового законодательства направляют в его адрес требования об устранении выявленных нарушений.

6.14.5. Ходатайствует перед Работодателем о дополнительном материальном поощрении работников – членов профсоюза, активно участвующих в общественной жизни Учреждения и работе профсоюзной организации.

VII. Развитие социального партнерства и гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Принимают профилактические меры по предотвращению коллективных трудовых споров (конфликтов) в Учреждениях. В случае возникновения коллективных трудовых споров способствуют своевременному их разрешению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.2. При невыполнении обязательств по причинам, признанным Сторонами уважительными, Стороны принимают согласованные меры по обеспечению выполнения этих обязательств в дальнейшем.

7.2. Работодатели:

7.2.1. Соблюдают права и гарантии Профсоюза, способствуют его деятельности:

- предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих их работников, помещение для проведения заседания, хранения документации;

- предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- создают другие дополнительные условия для осуществления деятельности выборных органов первичных профсоюзных организаций, предусмотренные статьей 377 ТК РФ.

7.2.2. Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении Учреждений при осуществлении профсоюзной деятельности.

7.2.3. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам и вопросам социального партнерства.

7.2.4. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет Профсоюза средств в качестве членских профсоюзных взносов. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.5. Способствуют деятельности первичных профсоюзных организаций в Учреждениях, в том числе предоставляя возможность размещать в кадровых службах информацию о первичной профорганизации для лиц, поступающих на работу.

7.2.6. Информировать лиц, поступающих на работу, о наличии в Учреждении Профсоюза.

7.2.7. При заключении трудового договора с лицом, поступающим на работу, не препятствуют его вступлению в члены профсоюза, не увольняют или другими способами не ущемляют интересы работника на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности.

7.2.8. Поддерживают инициативу органа первичной профсоюзной организации по заключению коллективного договора и включению в него положений действующих соглашений.

7.2.9. Осуществляют увольнение по инициативе работодателя уполномоченных лиц по охране труда первичных организаций Профсоюза только с учетом мнения первичной организации Профсоюза.

7.2.10. В случае, когда первичная организация Профсоюза не объединяет более половины работников Учреждения, иницируют первоочередное рассмотрение на общем собрании (конференции) работников Учреждения вопроса о наделении соответствующей первичной организации Профсоюза полномочиями на представление интересов работников при проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения, осуществлении контроля за их выполнением, при реализации права на участие в управлении Учреждением, при рассмотрении коллективных трудовых споров.

7.2.11. Гарантируют обязательное участие председателей первичных профсоюзных организаций в совещаниях (комиссиях) по вопросам социально-трудовых отношений Учреждения с правом голоса.

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

7.4. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, семинаров, обучения созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной и творческой работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

7.5. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника – другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. В случае отказа работника от предложенной работы (должности) трудовой договор с ним расторгается по п.7 статьи 77 ТК РФ.

7.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

Председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

7.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного

органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа согласно статье 374 ТК РФ.

7.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Архангельской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры.

7.9. Профсоюзы:

7.9.1. Осуществляют методическую и организационную поддержку первичных профсоюзных организаций по заключению коллективных договоров в Учреждениях культуры и дополнительного образования в сфере культуры.

7.9.2. Организуют семинары, конференции, обучение профсоюзного актива, руководителей профсоюзных организаций и работодателей по вопросам социального партнерства в сфере труда и трудового законодательства, используя возможности Учебного центра профсоюзов.

7.9.3. Продолжают работу по созданию первичных профсоюзных организаций в трудовых коллективах.

7.9.4. В целях повышения роли коллективного договора как основного инструмента обеспечения и защиты социально-трудовых прав работников организует проведение конкурса коллективных договоров.

VIII. Права и обязательства Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, членов первичных организаций, соответствующих выборных и профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законами Архангельской области и реализуются с учетом Трехстороннего соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры, отраслевого соглашения между Министерством культуры Архангельской области и Архангельской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры, настоящего Соглашения, устава Учреждения, коллективного договора.

8.2. Обязанности Профсоюза:

8.2.1 Защита трудовых прав работников, в том числе в органах местного самоуправления.

8.2.2. Содействие обеспечению работников Учреждений путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, организации летнего отдыха и оздоровлению детей работников культуры.

8.2.3. Осуществление контроля за соблюдением социальных гарантий работников сферы культуры в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

8.2.4. Проведение анализа социально-экономического положения работников культуры и дополнительного образования в сфере культуры, взаимодействие с депутатами Архангельского областного Собрания депутатов, Архангельской Городской Думы в разработке предложений, проектов нормативных актов, направленных на совершенствование законодательной базы отрасли, усиления социальной защищенности работников.

8.2.5. Информационное обеспечение с целью более полного информирования профсоюзных организаций и членов профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

8.3. Для работников, являющихся членами Профсоюза, и иных работников, в соответствии с коллективным договором, Профсоюз:

8.3.1. Оказывает помощь и содействие каждому в получении бесплатной юридической помощи по вопросам трудового права, оплаты и нормирования труда.

8.3.2. Оказывает необходимую юридическую помощь в реализации права на досрочную трудовую пенсию в случаях неправомерного отказа им отделениями Пенсионного фонда в назначении данной пенсии.

8.3.3. Обеспечивает представление интересов работников в судебных инстанциях.

8.3.4. Проводит бесплатные первичные консультации по вопросам гражданского, семейного, уголовного, земельного, жилищного права.

8.3.5. Сохраняет высвобожденных работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии.

8.3.6. Осуществляет содействие высвобожденным работникам в поиске работы и оказывает им посильную материальную помощь.

8.3.7. Оказывает единовременную материальную помощь:

- в случае тяжелого заболевания, требующего длительного лечения и приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, при условии предоставления работником медицинских и подтверждающих фактические расходы на лечение документов;

- при возникновении непредвиденных ситуаций, повлекших за собой значительные материальные затраты (пожар, стихийное бедствие) на основании документов органов внутренних дел, МЧС и других подтверждающих фактические обстоятельства дела документов, с указанием размера материального ущерба.

8.3.8. Предоставляет дисконтную карту "Профсоюзный плюс".

8.3.9. Предоставляет членам профсоюза скидку на санаторное лечение в медицинских учреждениях, находящихся в профсоюзной собственности.

8.3.10. Содействует в организации летнего отдыха и оздоровления детей работников Учреждений, являющихся членами профсоюза, в детском оздоровительном лагере "Мечтатель" (г. Онега).

IX. Контроль и ответственность за выполнением Соглашения

9.1. Стороны ежегодно разрабатывают комплекс мер по выполнению данного Соглашения и осуществляют постоянный контроль за его реализацией информируя друг друга о своих действиях, касающихся финансового обеспечения Учреждений, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях координационного Совета при управлении культуры и молодежной политики Администрации городского округа "Город Архангельск" и Президиума Архангельского областного комитета Общероссийского профессионального союза работников культуры при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

9.2. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется отраслевой комиссией по разработке Соглашения между Администрацией городского округа «Город Архангельск» и Архангельской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры. Отраслевая комиссия не реже одного раза в год рассматривает ход выполнения Соглашения, информирует о результатах работников.

9.3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, а также их выполнение, возлагается на работодателей. Стороны принимают меры по устранению нарушений Соглашения.

9.4. В период действия Соглашения Профсоюз содействует урегулированию конфликтов всеми возможными способами и не организует забастовок по вопросам, отраженным в Соглашении, при условии их решения, а Работодатель не использует локауты.

X. Заключительные положения

10.1. Соглашение заключено сроком на два года, вступает в силу с 01 января 2022 и действует до 31 декабря 2024 года.

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

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Соглашением.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

10.3. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01.10.2024.

<p>Глава городского округа "Город Архангельск"</p>  <p>Д.А. Морев</p>	<p>Председатель Архангельской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры</p>  <p>А.А. Зубрий</p>
--	--

Приложение
к Соглашению между Администрацией городского
округа "Город Архангельск" и Архангельской
областной организацией Общероссийского
профессионального союза работников культуры
на 2022-2024 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

локальных правовых актов, принимаемых в муниципальных учреждениях культуры города Архангельска, с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Локальный акт об установлении системы оплаты и стимулирования труда.
3. Локальные нормативные акты о порядке проведения аттестации.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
5. Локальный акт об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
6. График сменности работы.
7. График отпусков.
8. Форма расчетного листка.
9. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
10. Правил и инструкции по охране труда для работников.
11. Локальный акт о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), могущих повлечь за собой массовое увольнение работников.
12. Локальный акт об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ.
13. Локальный акт об увольнении работников, являющихся членами профсоюза по основаниям сокращения численности или штат работников организации, несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Подтвержденной результатами аттестации (в состав аттестационной комиссии включается член профсоюза).
14. Локальный нормативный акт, устанавливающий разделение рабочего дня на части.
15. Локальный акт о привлечении работников к сверхурочным работам по основаниям, предусмотренным абзацем десятым статьи 99 ТК РФ.
16. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.

