Глава администрации Директор МУ Председатель

Карасевского сельсовета «Сельский Дом культуры» Совета трудового

Черепановского района Карасевского сельсовета коллектива МУ «СДК»

Новосибирской области Черепановского района Карасевского сельсовета

 Новосибирской области

\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.Н.Сорокин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А.Плахотич \_\_\_\_\_\_\_\_\_М.Н.Ведерникова

«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г. «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021г.

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**по Муниципальному учреждению**

**«Сельский Дом культуры»**

**Карасевского сельсовета**

**Черепановского района Новосибирской области**

###### **на 2021 – 2024 годы**

Соглашение зарегистрировано

в отделе труда администрации

Черепановского района

Новосибирской области

Регистрационный номер \_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Начальник отдела труда

Администрации Черепановского района \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Волченко Г.И.

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на 2021-2024 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников, регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателем, устанавливает условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам МУ «СДК» Карасевского сельсовета.

Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и иными нормативными актами.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективного договора МУ «СДК» Карасевского сельсовета, подведомственного Главе Карасевского сельсовета Черепановского района Новосибирской области, трудовых договоров с работниками МУ «СДК» Карасевского сельсовета (далее – работники культуры).

Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам культуры и не ограничивает права МУ «СДК» Карасевского сельсовета в расширении этих гарантий при наличии ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- Совет трудового коллектива (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представителем работников МУ «СДК» Карасевского сельсовета;

- администрация Карасевского сельсовета;

Черепановского района Новосибирской области (далее - Администрация);

- муниципальное учреждение «Сельский Дом культуры» Карасевского сельсовета Черепановского района Новосибирской области (далее –МУ «СДК» Карасевского сельсовета), являющийся полномочным представителем работодателя.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей Муниципального учреждения «Сельский Дом культуры» Карасевского сельсовета Черепановского района Новосибирской области, на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.5. Профсоюз, его первичная организация (далее совет трудового коллектива) выступает полномочным представителем работников МУ «СДК» Карасевского сельсовета; при разработке и заключении коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.6. В коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности МУ «СДК» Карасевского сельсовета и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

1.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Соглашением и коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения (далее – Комиссия), оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

В случае принятия органами местного самоуправления решений, улучшающих положение работников культуры по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

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

1.9. Стороны определяют порядок работы Комиссии. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются Комиссией.

1.10. Соглашение подписывается:

- от имени Администрации — Главой Карасевского сельсовета;

- от имени МУ «СДК» Карасевского сельсовета — директором муниципального учреждения «Сельский Дом культуры» Карасевского сельсовета;

- от имени Профсоюза — председателем Совета трудового коллектива МУ «СДК» Карасевского сельсовета

 1.11. Соглашение вступает в силу с 12февраля 2021 года и действует по 12февраля 2024 года.

1.12. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

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

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Своевременно предоставлять друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях (на стадии проектов), затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

2.3. Предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли, путем включения Профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

2.4. Руководителю учреждения культуры и его представителю осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки и издания правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

2.5. Организовать обучение, проводить семинары-совещания по вопросам социального партнерства.

2.6. В целях контроля сторон за выполнением Соглашения и регулирования социально-трудовых отношений в отрасли культуры:

2.6.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения руководителя учреждения культуры и профсоюза учреждения культуры (далее –совет трудового коллектива учреждения культуры) в течение семи дней со дня его подписания. Текст Соглашения размещается на сайте администрации Карасевского сельсовета и сайте муниципального учреждения «Сельский Дом культуры» Карасевского сельсовета Черепановского района Новосибирской области.

2.6.2. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации Соглашения.

2.6.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовок.

2.6.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. Содействие занятости

3.1. Содействовать соблюдению в учреждении 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.

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

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

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.2. С участием выборных профсоюзных органов учреждения культуры осуществлять работу по прогнозированию высвобождения работников, анализа кадрового обеспечения учреждения культуры, в том числе возрастного состава, текучести кадров, дефицита кадров.

3.3. Совместно с выборным профсоюзным органом учреждения культуры создать условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения культуры. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки кадров.

3.4. Проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Соглашением, в том числе:

3.4.1. В случае увольнения из учреждения культуры в связи с его ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников высвобождаемым работникам предоставлять льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3.4.3. При определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению, учитывать положения, предусмотренные статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами профсоюза по инициативе Работодателя, в соответствующий выборный профсоюзный орган учреждения культуры направлять проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Одновременно предоставлять список сокращаемых должностей и работников, штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения культуры, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

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

С письменного согласия работника, Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения культуры либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

4) в случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены иные случаи выплаты выходных пособий, помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а так же устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

3.6. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом учреждения культуры предусматривать средства:

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

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

- на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

4. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

4.2. Трудовой договор с работниками культуры заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

4.3. Работодатель и его полномочные представители, обязаны при заключении трудового договора, ознакомить работника (под роспись) с уставом учреждения культуры, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения культуры, а также иными локальными нормативными актами учреждения культуры, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Администрация анализирует состояние и развитие социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений.

5. Оплата и нормы труда

5.1.Система оплаты труда работников учреждения культуры устанавливается отраслевым тарифным соглашением между администрацией Карасевского сельсовета Черепановского района Новосибирской области, муниципальным учреждением «Сельский Дом культуры» Карасевского сельсовета Черепановского района Новосибирской области и советом трудового коллектива, как представителя районной общественной организацией профсоюза работников культуры, являющимся приложением к настоящему Соглашению в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

5.2. При установлении систем оплаты труда работников учреждения культуры обеспечивается:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения культуры по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новосибирской области;

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения культуры;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения культуры в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения культуры;

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

5.3. Система оплаты труда работников учреждения культуры включает размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры.

5.4. Система оплаты труда работников конкретного учреждения культуры устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения, являющимся приложением к коллективному договору, или отдельным локальным нормативным актом учреждения культуры в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области на основании настоящего соглашения, с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда Отраслевым тарифным соглашением между Администрацией, РСКЦ и Профсоюзом.

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

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

5.8. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников.

5.9. Заработная плата в учреждениях культуры выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.11. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.12. Администрация и МУ «СДК» Карасевского сельсовета проводит работу по сохранению достигнутого в ходе реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Новосибирской области в рамках полномочий Администрации.

5.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 №17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.

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.

При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников учреждения культуры не допускается снижение достигнутого размера заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени в учреждении культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры или условиями трудового договора, если для конкретного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

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

6.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.4. Продолжительность ежедневной работы (смены),условия привлечения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.

6.5. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочные работы проводятся только в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса РФ).

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

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

6.9. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам, которые предусматриваются в коллективном договоре учреждения культуры.

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

6.11. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.12. 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.

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

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней и устанавливается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.14. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 36 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;

- 35 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;

- 34 часа в неделю ‑ при отнесении условий труда работника к классу 4.

На основании настоящего Соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 7 календарных дней.

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

- 7 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.2;

- 8 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;

- 9 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;

- 10 календарных дней ‑ при отнесении условий труда работника к классу 4.

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

6.16. Женщины, работающие в сельской местности, в соответствии со статьей 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют право:

на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

7. Социальные гарантии, 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 учреждения культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работники учреждения культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

7.3. В случае направления работника в командировку, на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

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

8. Охрана труда

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

8.1. Администрация и МУ «СДК» Карасевского сельсовета:

8.1.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность учреждения культуры по обеспечению охраны труда, ведёт учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

8.1.2. В целях дальнейшей безопасной эксплуатации зданий и сооружений и соответствия их санитарно-гигиеническим требованиям и нормам обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в учреждениях культуры. Осуществляет контроль за качеством проведения планово-предупредительных ремонтов в учреждениях культуры и за ведением необходимой документации при эксплуатации зданий и сооружений.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда.

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

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

8.2.3. Предусматривает выделение средств на проведение обязательных медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников культуры в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

8.2.4. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, 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.

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

8.2.6. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечение работающих спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

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

8.2.8. Утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спец.обувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

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

8.3. Профсоюз и его выборные органы:

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

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

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

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

8.3.5. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

8.3.6. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вносит представление руководителю учреждения культуры об устранении нарушений.

8.4. Стороны совместно принимают участие в:

- проведении проверок условий состояния охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;

- ежегодном рассмотрении на совместном заседании состояния охраны труда, производственного травматизма и проф.заболеваемости, а также выполнения программ по охране труда.

9. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его первичные организации:

9.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения и Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения культуры.

9.2. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

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

9.4. По просьбе члена Профсоюза участвуют в переговорах работника и работодателя. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в учреждении культуры.

9.5. Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюза.

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

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

9.8. Содействуют улучшению условий труда и оздоровления работников.

9.9. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Новосибирской области, настоящим Соглашением.

9.10. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению социально-экономического положения работников.

9.11. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с органами власти в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы, усиления социальной защищенности работников культуры.

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

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

10. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

Работодатель:

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

10.2. Предоставляет профсоюзному органу организации бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, хранения документации, размещения информации в доступном для всех работников месте и другие дополнительные условия, предусмотренные коллективным договором.

10.3. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждения культуры, где работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективного договора и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации их прав.

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

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

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

культуры.

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

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

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

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

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

11. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения. Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях МУ «СДК» Карасевского сельсовета при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

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

11.3. Ответственность за включение в коллективный договор льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и выборные профсоюзные органы.

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

Приложение № 1
к Отраслевому тарифному соглашению

 по Муниципальному учреждению «Сельский Дом Культуры» Карасевского сельсовета

 Черепановского района

 Новосибирской области на 2021-2024 годы

**Перечень
должностей и профессий работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальным образованиям Черепановского района Новосибирской области, относимых к основному персоналу**

**по видам экономической деятельности**

**Перечень
должностей работников муниципальных учреждений, подведомственных муниципальным образованиям ЧерепановскогорайонаНовосибирской области, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культу****ры, домов народного творчества»**

**1. Руководители1**

 Руководитель (начальник, директор, заведующий),

 **2. Специалисты2**

Аккомпаниатор;

балетмейстер;

методист;

распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;

режиссер любительского театра (студии);

режиссер массовых представлений;

режиссер;

руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам);

руководитель кружка;

специалист по фольклору;

специалист по связям с общественностью;

хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии);

 **3. Художественно-артистический персонал**

художественный руководитель.