

Городское отраслевое соглашение
по регулированию социально-трудовых отношений
и связанных с ними экономических отношений
между администрацией города Красноярск и
Красноярской краевой организацией Общероссийского
профсоюза работников культуры на 2026 – 2029

г. Красноярск

« 14 » 09 2026 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее городское отраслевое соглашение (далее – Соглашение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве» и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

работники муниципальных учреждений города Красноярск, координацию деятельности которых осуществляет главное управление по физической культуре, спорту и туризму администрации города Красноярск (далее – работники отрасли), в лице их представителя – Красноярской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), действующего на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры;

работодатели – муниципальные учреждения, координацию деятельности которых осуществляет главное управление по физической культуре, спорту и туризму администрации города Красноярск (далее – Красспорт), в лице их представителя – администрации города Красноярск (далее – администрация), действующей на основании Устава города Красноярск.

1.3. Цель Соглашения:

создание условий и механизмов, способствующих реализации в учреждениях отрасли норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защита прав и законных интересов работников, предоставление им установленных социальных гарантий, мер социальной поддержки, компенсаций и льгот, поддержание социальной стабильности;

сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности отрасли физической культуры, спорта и туризма и соответствующих профессий, работы в учреждениях спорта и туризма, социального статуса работников отрасли;

привлечение в отрасль физической культуры, спорта и туризма высококвалифицированных кадров, в том числе молодых специалистов;

развитие социального партнерства, инициативы в трудовых коллективах, повышение эффективности работы.

1.4. Соглашение распространяется на работников отрасли и работодателей в сфере физической культуры, спорта и туризма города Красноярска. Представительство интересов работников осуществляет Красноярская краевая организация Общероссийского профсоюза работников культуры.

1.5. Соглашение является основой для заключения коллективных договоров и иных актов социального партнерства, трудовых договоров с работниками учреждений.

1.6. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам.

В коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждений с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей учреждений могут предусматриваться дополнительные социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации, льготы, преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

Коллективные договоры и трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

При отсутствии в учреждении коллективного договора данное Соглашение, как правовой документ, приобретает силу прямого действия.

1.7. Стороны определили, что первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников работодателей, являющихся членами Профсоюза, при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, а также при реализации права на участие в управлении учреждениями в соответствии с их уставами.

1.8. Работодатели в соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, в том числе настоящим Соглашением.

1.9. В течение одного календарного месяца со дня подписания Красспорт доводит текст Соглашения до работодателей, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций, первичные профсоюзные организации – до работников организаций.

1.10. Администрация в семидневный срок со дня подписания настоящего

Соглашения направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.11. После уведомительной регистрации Администрация, Красспорт и Профсоюз в месячный срок со дня подписания Соглашения размещают его текст на своих сайтах.

1.12. Соглашение вступает в силу с момента подписания и действует три года.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из следующего:

2.1.1 содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом действующего трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора и иных локальных нормативных актов учреждения.

Трудовой договор с работниками учреждений заключается как на определенный, так и на неопределенный срок.

2.1.2 работодатели с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также условие об обязательном социальном страховании.

2.1.3 работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца до их введения в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение условий, определенных сторонами трудового договора,

оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.1.4 реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.1.5 педагогические работники, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении без занятия штатной должности преподавательскую работу, которая не считается совместительством.

В дополнительном соглашении к трудовому договору указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

2.1.6 работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, по его личному письменному заявлению предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы, продолжительность которого определяется коллективным договором.

2.1.7 увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации, а руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюза.

2.2. Стороны договорились, что на период действия Соглашения:

2.2.1 Администрация:

содействует проведению повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования в учреждениях отрасли.

2.2.2 Работодатели:

осуществляют профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а при необходимости – в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, установленных коллективным договором;

оказывают содействие в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации высвобождаемых работников в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников;

профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации указанных работников проводятся работодателем в течение двух месяцев с момента получения работником уведомления об увольнении под конкретные вакантные рабочие места, предоставляемые работодателем

в том же учреждении, с которым работник находится в трудовых отношениях;

в случае ликвидации учреждений, их подразделений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа учреждений, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца работодатели направляют Профсоюзу соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

2.2.3 Красспорт и работодатели проводят консультации с Профсоюзом о мерах содействия занятости высвобождаемых работников, по итогам которых предусматривают мероприятия, направленные на содействие их занятости.

2.2.4 стороны признают необходимым разрабатывать мероприятия, направленные на повышение квалификации и рост профессионального мастерства кадров, переподготовку высвобождаемых работников.

2.2.5 критериями массового увольнения работников считается:

сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней на 5% и более работников; увольнение работников в связи с ликвидацией учреждения.

2.2.6 перед принятием решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения Администрация уведомляет об этом Профсоюз с предоставлением соответствующего плана изменения.

2.2.7 в случае создания автономного учреждения путем его учреждения или изменения типа существующего муниципального учреждения в состав наблюдательного совета включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

2.2.8 в целях сохранения кадрового потенциала и рабочих мест, снижения текучести кадров Администрация и работодатели принимают меры, направленные на:

ограничение применения сверхурочных работ;

перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками – совместителями;

перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие подразделения.

Иные меры предусматриваются в коллективных договорах.

2.2.9 Профсоюз:

при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке;

вносит в органы государственной власти, органы местного

самоуправления предложения и принимает участие в разработке программ по вопросам занятости, предлагает меры по социальной защите высвобождаемых работников, являющихся членами профсоюза, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

проводит разъяснительную работу среди работников по реализации мероприятий, проводимых при реорганизации, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, изменении типа учреждений;

осуществляет бесплатную правовую помощь членам профсоюзов в вопросах занятости, разрешения трудовых споров. Применения норм трудового законодательства.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны исходят из того, что система оплаты труда работников отрасли, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера устанавливаются в каждом учреждении локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, города Красноярска, содержащими нормы трудового права.

3.2. В трудовой договор каждого работника работодатель включает условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), конкретизируя условия осуществления выплат:

компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты);

стимулирующего характера (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

При установлении размера выплат в локальном нормативном акте в процентах или баллах, в трудовом договоре указываются эти единицы и условия, при достижении которых они осуществляются.

3.3. Условия оплаты труда излагаются в трудовых договорах работников в форме, понятной работнику учреждения и работодателю, и исключаящей неоднозначное толкование этих условий.

3.3.1 работа в ночное время (с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут) оплачивается в повышенном размере.

3.3.2 минимальный размер доплаты составляет не менее 35 процентов часовой тарифной ставки или оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы работника в ночное время.

3.3.3 конкретный размер доплаты может быть установлен коллективным договором, локальным нормативным актом (с учетом мнения представительного органа работников) или трудовым договором.

3.3.4 не рекомендуется ограничиваться исключительно ссылками на положения локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие вопросы осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.4. Установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены или снижены без специальной оценки условий труда.

3.5. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты) устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Положение о комиссии и состав утверждаются приказом руководителя учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа (при его наличии).

3.6. В случае совершенствования системы оплаты труда и соответствующих изменений нормативных правовых актов города Красноярска обеспечивается сохранение части заработной платы работников, состоящей из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера.

При индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не допускается уменьшение размера стимулирующих выплат работникам при условии выполнения критериев оценки и результативности и качества труда.

3.7. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.7.1 своевременно (в дни, установленные коллективными договорами, локальными нормативными актами) и в полном размере выплачивают работникам заработную плату.

3.7.2 разрабатывают положение об оплате труда работников учреждения и предусматривают в положении об оплате труда работников учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

работников с учетом их дифференциации по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных групп;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании работодателя;

уточнения и дополнение содержания критериев оценки с учетом специфики деятельности учреждения;

применения типовых норм труда для однородных работ;

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения в порядке, установленном Правительством РФ.

3.8. Выплачивают молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в размере 30% с первого дня работы, если они прожили в местностях, где выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, не менее пяти лет.

3.9. Профсоюз:

3.9.1 совместно с Администрацией, Красспортом и работодателями принимает меры по решению вопроса об увеличении окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда.

3.9.2 совместно с Администрацией, Красспортом и работодателями систематически проводит мониторинг оплаты труда работников отрасли.

3.9.3 осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты труда работников отрасли.

3.9.4 осуществляет защиту законных прав и интересов работников в установленном законом порядке.

3.9.5 оказывает членам профсоюза и первичным профсоюзным организациям учреждений помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки коллективных договоров. Локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

IV. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

4.1.1 режим рабочего времени в учреждениях отрасли определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, коллективным договором, настоящим Соглашением.

4.1.2 работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.1.3. стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха педагогических работников исходят из того, что:

4.1.3.1 продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется законодательством Российской

Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, регулируются в соответствии с частью 3 статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующими нормативными правовыми актами.

4.1.3.2 в рабочее время тренеров – преподавателей, наряду с учебной (преподавательской) и воспитательной работой (фактически отработанного времени с обучающимися), включается другая педагогическая работа, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями (другая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы относится творческая, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися), участие в работе коллегиальных органов управления отраслевой организации, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

Под учебно-тренировочной нагрузкой предлагается понимать непосредственно учебно-тренировочную работу, выполняемую во взаимодействии с обучающимися по видам деятельности, установленным дополнительной образовательной программой спортивной подготовки.

Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебно-тренировочной нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов (обучающихся), групп.

Об изменениях объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерско-преподавательской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого

отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.2.1 очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

4.2.2 регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.2.3 работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней.

4.2.4 работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников.

Порядок, продолжительность и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную коллективными договорами, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

4.2.5 запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати

лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.6 при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны Соглашения строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности в соответствии с Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденным приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

5.2. Администрация и работодатели обязуются:

5.2.1 осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.2 обеспечивать финансирование проведения обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников отрасли за счет средств работодателей в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.3. Работодатели обязуются:

5.3.1 представлять информацию и документы, необходимые для осуществления Профсоюзом, выборными органами первичных профсоюзных организаций своих полномочий, в том числе профсоюзного контроля.

5.3.2 обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами по установленным нормам в случаях, когда их выдача по условиям труда предусмотрена за счет средств учреждения.

5.3.3 обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

5.3.4 разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда

для работников.

5.3.5 обеспечивать участие Профсоюза, выборного органа первичной профсоюзной организации, технической инспекции Федерации профсоюзов Красноярского края в комиссии по расследованию несчастных случаев.

5.3.6 создавать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) первичной профсоюзной организации по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

5.4. Стороны обязуются:

5.4.1. осуществлять работу по созданию служб охраны труда, совместных комиссий по охране труда, системы управления охраной труда, проведению мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками в учреждениях.

5.4.2. способствовать созданию комиссий по социальному страхованию и пенсионным вопросам, института уполномоченных лиц по охране труда в учреждениях.

5.5. Профсоюз и первичные профсоюзные организации:

5.5.1 осуществляют проверку состояния условий и охраны труда в учреждениях, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

5.5.2 участвуют в комиссиях, по специальной оценке, условий труда.

5.5.3 участвуют в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждении.

VI. ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам учреждений на основании законодательства Российской Федерации, настоящего соглашения.

6.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников, работающих в одном учреждении и являющихся одной семьей (понятие «семья» определяется в соответствии со статьей 2 Семейного кодекса Российской Федерации).

6.3. Профсоюз:

в случаях и в порядке, предусмотренных уставом, соответствующими положениями, может оказывать членам профсоюза материальную помощь, выдавать беспроцентный заем;

бесплатно оказывает юридическую помощь членам профсоюза по социально-трудовым и иным вопросам;

в порядке и на условиях, предусмотренных актами вышестоящих профсоюзных организаций, ходатайствовать по заявлениям членов профсоюза о выделении путевки в профсоюзные санаторно-курортные организации по льготной цене.

VII. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

7.1. Администрация, работодатели и Профсоюз обязуются:

7.1.1 способствовать развитию социального партнерства, разработке и заключению коллективных договоров в муниципальных учреждениях (в том числе образовательных организациях дополнительного образования, физкультурно-спортивных организациях), в отношении которых Красспорт осуществляет функции и полномочия учредителя.

7.1.2 принимать меры по предупреждению индивидуальных и коллективных трудовых споров, содействовать организации и деятельности в учреждениях комиссий по трудовым спорам.

7.1.3 продолжать работу по обучению руководителей, их заместителей, специалистов отделов кадров, служб охраны труда, профсоюзных активистов трудовому законодательству, законодательству об охране труда и социальном партнерстве.

7.2. Администрация и работодатели обязуются:

7.2.1 соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, предоставлять им возможность участвовать в управлении учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2.2 безвозмездно предоставлять выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, профсоюзных собраний (конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.3 обеспечивать беспрепятственный допуск в учреждения представителей органов профсоюзного контроля (профсоюзная правовая и техническая инспекции труда), представителей выборных органов Профсоюза и первичных профсоюзных организаций, предоставлять необходимые документы в целях проведения проверок за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Соглашения, коллективных договоров, иных актов социального партнерства.

7.2.4 при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно удерживать и перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.5 обеспечивать участие председателя Красноярской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры в собраниях трудовых коллективов организаций спорта и физической культуры, подведомственных Красспорту.

7.3. Работодатели обязуются:

7.3.1 проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-

трудовые права работников, согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.3.2 при проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии учреждения включать представителя, делегированного выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.3.3 включать в коллегиальные органы учреждения представителя, делегированного выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.3.4 включать председателя Красноярской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры в состав Комиссии по аттестации педагогических работников муниципальных учреждений, координируемых Красспортом.

7.4. Профсоюз обязуется:

7.4.1 осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать им юридическую помощь.

7.4.2 осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Соглашения, коллективных договоров, локальных нормативных актов.

7.4.3 поддерживать положительные, не ущемляющие права и интересы работников, реформы, участвовать в разработке проектов нормативных правовых актов, оказывать выборным органам первичных профсоюзных организаций помощь в разработке проектов коллективных договоров, локальных нормативных актов работодателей.

7.4.4 при разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур, рассматривая забастовку как последний способ разрешения коллективного трудового спора.

7.4.5 не организовывать проведение забастовок и иных массовых выступлений в период действия Соглашения, при условии выполнения сторонами установленных Соглашением обязательств.

7.4.6 предоставлять возможность участия представителей Красспорта, работодателей в краевых профсоюзных мероприятиях, учитывать их мнение при принятии решений выборными коллегиальными органами Профсоюза.

7.4.7 проводить обучение профсоюзного актива и работодателей трудовому законодательству.

7.4.8 проводить обучение профсоюзного актива по трудовому законодательству. Оказывать бесплатную юридическую, методическую и организационную помощь первичным профсоюзным организациям, членам профсоюза.

7.4.9 использовать доступные средства информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

8.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

8.2. Стороны представляют друг другу информацию, необходимую для осуществления контроля Соглашения.

8.3. Неурегулированные вопросы отражаются в протоколе разногласий и в последующем стороны могут возвращаться к их рассмотрению и разрешению.

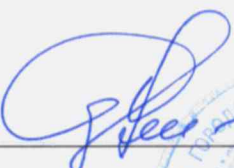
8.4. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся по взаимному согласию сторон и оформляются в письменной форме.

IX. ПОДПИСИ СТОРОН:

Администрация
Администрация города Красноярска

660049, г. Красноярск,
ул. Карла Маркса, д. 93

Глава
города Красноярска



С.В. Верещагин
« 14 » _____ 2026 г.
М.П.



Профсоюз
Красноярская краевая организация
Общероссийского профсоюза
работников культуры

660049, г. Красноярск,
ул. Карла Маркса, д. 93

Председатель
Красноярской краевой организации
Общероссийского профсоюза
работников культуры



С.А. Кутушева
« 14 » _____ 2026 г.
М.П.

