

Председатель Территориальной  
Новосибирской областной организации  
профессионального союза работников  
физической культуры, спорта и  
туризма Российской Федерации



*Ю. Н. Кабанов*  
Ю. Н. Кабанов

« 20 » *ноября* 2021 г.

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



*А. В. Терешкова*  
А. В. Терешкова

« 30 » *ноября* 2021 г.

СОГЛАШЕНИЕ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА  
ПО МУНИЦИПАЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЯМ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И  
ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ,  
СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ МЭРИИ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА



г. Новосибирск, 2021

## I. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение в сфере физической культуры и спорта по муниципальным учреждениям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – Соглашение) заключено на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципальных учреждений сферы физической культуры и спорта, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – Учреждения).

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

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

В коллективных договорах Учреждений, с учетом особенностей деятельности и финансовых возможностей Учреждений, могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

Учреждения, представителем которых, в соответствии со статьей 34 Трудового кодекса Российской Федерации, является мэрия города Новосибирска в лице заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее - Департамент);

работники Учреждений, представителями которых является Территориальная Новосибирская областная организация профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее – Профсоюз).

1.4. Соглашение открыто для присоединения к нему других работодателей путем подачи заявлений в Департамент.

1.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить изменения и дополнения 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 Российской Федерации и настоящим Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются в виде дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью настоящего Соглашения, проходит уведомительную регистрацию в установленном законодательством порядке, и доводится до сведения работодателей, профсоюзных организаций и работников Учреждений.

1.6. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации представителей сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до окончания срока действия Соглашения.

1.7. Департамент доводит текст Соглашения до Учреждений, Профсоюз – до первичных профсоюзных организаций Учреждений для его выполнения.

1.8. Текст Соглашения размещается на официальном сайте управления физической культуры и спорта мэрии города Новосибирска и сайте Профсоюза.

1.9. Соглашение вступает в силу со дня подписания сторонами и действует три года. В случае, если даты подписания Соглашения сторонами разные – днем подписания считается более поздняя дата.

1.10. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Соглашения.

1.11. Стороны Соглашения представляют друг другу полную информацию о ходе выполнения Соглашения, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.12. Стороны на равноправной основе образуют постоянно действующую Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия).

Состав комиссии утверждается приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска. Представители работников включаются в состав Комиссии по согласованию с Профсоюзом.

1.13. Комиссия осуществляет свою деятельность на основании Регламента работы комиссии, утвержденного на заседании Комиссии.

## II. Обязательства сторон Соглашения и их представителей

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование, развитие Учреждений и необходимость улучшения положения работников, Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества, результативности деятельности Учреждений, конкурентоспособности работников на рынке труда.

2.1.2. Участвовать в совместной работе органов, действующих на принципах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в реализации социально-значимых проектов, в организации, подготовке и проведении физкультурно-спортивных мероприятий.

2.2. Департамент:

2.2.1. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации руководителей, тренеров, работников Учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. По письменному запросу предоставляет Профсоюзу информацию о муниципальных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников Учреждений и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.3. Обеспечивает в соответствии с законодательством учет мнения Профсоюза при разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.4. Способствует обеспечению права участия выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления Учреждения, в том числе по

вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников.

### 2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждений.

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

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

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

2.3.5. Обращается в органы местного самоуправления города Новосибирска с предложениями о принятии нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит экспертизу проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников Учреждений, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере физической культуры и спорта.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением руководителями Учреждений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждений в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

## III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении Учреждениями

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Расширять и укреплять взаимодействия сторон в различных формах по развитию социально-партнерских отношений в сфере физической культуры и спорта.

3.1.3. Участвовать в работе Комиссии, созданной в соответствии с п.1.12 настоящего Соглашения для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений, заключения соглашений, внесения в них изменений и дополнений, а также для организации контроля за выполнением Соглашения.

3.1.4. Содействовать повышению эффективности исполнения заключаемых в Учреждениях коллективных договоров.

3.1.5. Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров в Учреждениях.

3.1.6. Проводить взаимные консультации (переговоры) при разработке муниципальных программ в сфере физической культуры и спорта по вопросам, связанным с регулированием трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждений и по другим социально значимым вопросам.

3.1.7. Осуществлять урегулирование разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

#### IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из следующих положений:

4.1.1. Трудовой договор с работниками Учреждений заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.3. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением и (или) коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.1.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.1.5. Наименование должностей руководителей, работников (специалистов) и служащих в штатном расписании, трудовом договоре, должностных инструкциях и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

4.1.6. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников определяются в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в зависимости от должности работника, с учетом особенностей его труда.

4.2. В соответствии со статьей 276 Трудового кодекса Российской Федерации руководитель Учреждения вправе выполнять работу по совместительству у другого работодателя только с разрешения департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска.

4.3. В день прекращения трудового договора (увольнения) работодатель обязан произвести с работником расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации и выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

#### 4.4. Стороны договорились:

рекомендовать предусматривать в коллективных договорах Учреждений дополнительные категории работников, пользующиеся преимущественным правом в случае сокращения численности или штата работников на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, в том числе: преимущественное право работников предпенсионного возраста (за 5 лет до возникновения права на пенсию);

в целях укрепления авторитета и обеспечения эффективной работы Учреждений рекомендовать включать в правила внутреннего трудового распорядка обязательства работников Учреждений независимо от занимаемой ими должности при осуществлении своих должностных обязанностей:

исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности;

соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;

проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в работе;

не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей;

придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

## V. Режим рабочего времени и времени отдыха

5.1. Стороны при регулировании режима труда и отдыха исходят из следующего:

5.1.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждений и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.1.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета рабочего времени, в том числе сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в нерабочие праздничные дни.

5.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

5.1.4. 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 условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

5.1.5. По соглашению между работником Учреждения и его работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

При определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем необходимо учитывать право такого работника на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый в порядке и на условиях, определенных нормативным правовым актом мэрии города Новосибирска.

5.1.7. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.1.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.1.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, определенном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

5.1.11. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в случаях и порядке, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.12. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодателям рекомендуется устанавливать в локальных нормативных актах и (или) коллективном договоре Учреждения порядок перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска работника по заявлению работника при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, предоставленной органами ФСС России, органами социальной защиты населения или иными уполномоченными органами.

5.1.13. Работникам Учреждений, 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, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам, составляет 7 календарных дней.

Учреждения с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно увеличивать продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в пункте 5.1.13 настоящего Соглашения. Сроки, порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются коллективным договором Учреждения.

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

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.1.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса



Российской Федерации, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Коллективным договором Учреждения могут быть предусмотрены дополнительные основания для предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

5.1.15. 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.

5.1.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

## VI. Оплата труда

6.1. Системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников Учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов).

6.2. Формирование системы оплаты труда в Учреждениях осуществляется работодателями с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам Учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные), утвержденных в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Совершенствовать критерии оценки качества работы руководителей и работников Учреждений для определения размера стимулирующих выплат.

6.3.2. В целях повышения социального статуса работника, престижа профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по повышению уровня оплаты труда работников учреждений, включая доплаты за ученые степени.

## VII. Условия и охрана труда

7.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждений в качестве одного из приоритетных направлений.

7.2. Стороны рекомендуют работодателям:

7.2.1. Ежегодно осуществлять анализ причин и готовить отчет о несчастных случаях, произошедших с работниками Учреждений или лицами, проходящими спортивную подготовку в Учреждениях;

7.2.2. За счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предусматривать расходы по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.2.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и осуществления контроля за их выполнением в учреждениях, численность работников которых превышает 50 человек, создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области;

7.2.4. В порядке, предусмотренном статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации, создавать комитеты (комиссии) по охране труда;

7.2.5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.2.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

7.2.7. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев, происшедших с работниками Учреждений, обучающимися или лицами, проходящими спортивную подготовку в Учреждениях, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и по запросу Профсоюза представлять информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

В случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, за счет собственных средств обеспечивать работников Учреждений средствами индивидуальной защиты, выдавать молоко и лечебно-профилактическое питание.

7.2.8. Создавать условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами.

7.2.9. Обеспечивать условия и охрану труда инвалидов. Обеспечить квоту для приема на работу инвалидов не менее трех процентов к среднесписочной численности работников, при численности работников организации отрасли более 35 человек.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников Учреждений на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

7.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности Учреждения;

7.3.3. Оказывает практическую помощь работникам - членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах местного самоуправления, в суде;

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

7.3.5. Способствует избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда Учреждений;

7.3.6. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытию фактов несчастных случаев;

7.4. Стороны Соглашения обязуются:

7.4.1. Содействовать выполнению представлений и требований государственных технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных руководителям Учреждений, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности;

7.4.2. Осуществлять расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом с обязательным участием главного технического инспектора труда обкома ТНОО «Профспорттур РФ»;

7.4.3. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда;

7.4.4. При необходимости проводить совещания по проблемам реализации прав работников в области охраны труда;

7.5. Стороны способствуют формированию нормативной правовой базы по охране труда для внедрения системы управления охраной труда в сфере физической культуры и спорта.

7.6. Стороны оказывают методическую помощь Учреждениям в совершенствовании работы, направленной на охрану труда и обеспечение безопасных условий тренировочного процесса, всемерно используя возможности информационных технологий.

## VIII. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров

8.1. Стороны рекомендуют работодателям:

8.1.1. Эффективно использовать кадровые ресурсы, оказывать помощь молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации, повышать квалификацию работников;

8.1.2. Анализировать кадровый состав, потребность в кадрах Учреждений, обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки работников;

8.1.3. Информировать Профсоюз о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников Учреждений, сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов первичных профсоюзных организаций Учреждений по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе при реорганизации, ликвидации Учреждений, сокращении штата или численности работников Учреждений.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждений.

8.3.2. При проведении структурных преобразований в области физической культуры и спорта не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

8.3.3. Развивать совместную работу сторон по вопросам разработки и реализации кадровой политики в городской системе физической культуры и спорта.

8.3.4. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики в области физической культуры и спорта принимают участие в разработке мер по:

снижению текучести кадров, повышению уровня квалификации и научных кадров (увеличение количества персонала, имеющего ученые степени и звания, увеличение количества работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку);

созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представления в органы государственной службы занятости населения и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждений.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

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

8.4.2. Содействовать созданию необходимых правовых и организационных условий для профессионального становления молодых специалистов.

8.5. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников Учреждений, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием Учреждения.

## IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны исходят из того, что:

9.1.1. Учреждения в соответствии с действующим законодательством самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную деятельность, определяют направления и порядок использования средств, полученных на финансирование обеспечения выполнения муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

9.1.2. Работники Учреждений имеют право на возмещение расходов на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений в порядке и на условиях, предусмотренных постановлением мэрии города Новосибирска от 15 февраля 2012 № 1439 «Об утверждении Порядка возмещения расходов на оплату стоимости найма (поднайма) жилых помещений работникам муниципальных учреждений города Новосибирска»;

9.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

поддержки молодых специалистов в сфере физической культуры и спорта;

повышения уровня заработной платы работникам Учреждений;

системы мер социальной поддержки работников сферы физической культуры и спорта;

предоставления работникам Учреждений за счет средств бюджета города Новосибирска путевок на санаторно-курортное лечение, в санатории-профилактории и спортивно-оздоровительные лагеря.

9.3. Стороны договорились о недопустимости случаев направления работодателями работников Учреждений на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от основной работы без предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных статьей 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.4. Стороны:

используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах Учреждений;

содействуют предотвращению в Учреждениях коллективных трудовых споров.

## Х. Гарантии прав первичных профсоюзных организаций Учреждений

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций Учреждений, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами Новосибирской области, Уставом Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации, и реализуются с учетом настоящего Соглашения, иных соглашений, уставов Учреждений, коллективных договоров.

10.2. Руководители Учреждений и их полномочные представители:

10.2.1. Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, не допуская ограничения установленных законодательством прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в Учреждениях;

10.2.2. Создают условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, независимо от численности членов, а также предоставлять бесплатно выборному профсоюзному органу свободные помещения для проведения собраний, совещаний, семинаров;

10.2.3. Не препятствуют представителям выборных профсоюзных органов в посещении Учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

10.2.4. Предоставляют профсоюзным органам, по их запросам, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда и другим социально-экономическим вопросам;

10.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников Учреждения, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на расчетный счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников Учреждений в размере, установленном коллективным договором или решением первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации. Перечисление средств производится в полном объеме, одновременно с выплатой заработной платы;

10.2.6. В целях проведения социально-культурной и спортивной работы, вправе предусматривать в коллективных договорах и соглашениях выделение средств не менее 0,15% от фонда заработной платы;

10.2.7. Содействуют профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.1. Изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат, введение неполного рабочего времени, перемещение или временный перевод на другую работу по инициативе работодателя, увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, и др.) работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка только с учетом мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) выборного органа профсоюзной организаций - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. При этом учет мнения профсоюзного органа осуществляется в соответствии с положениями статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3.2. Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в Учреждении совместно с работодателем комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

10.3.3. Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором Учреждения.

10.4 Стороны признают гарантии работников, освобожденных от работы в Учреждении в связи с избранием их на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - освобожденный профсоюзный работник), в том числе:

10.4.1. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в Учреждении, в соответствии с коллективным договором, соглашением;

10.4.2. Время работы освобожденных профсоюзных работников, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

## XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующим органом по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

11.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и доводится до сведения Учреждений и первичных профсоюзных организаций Учреждений.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.