


Министерство культуры Свердловской области


Свердловская территориальная организация Российского Профсоюза работников культуры

Министр


С.Н.Учайкина

« 21 » марта 2017г.

Председатель


В.Г. Высоцкая

« 21 » марта 2017г.

СОГЛАШЕНИЕ

между

Министерством культуры Свердловской области

и

Свердловской территориальной организацией
Российского профсоюза работников культуры
на 2017 - 2019гг.

Зарегистрировано
Департаментом по труду и занятости
населения Свердловской области
« 24 » марта 2017г.
Запись за № 10-0

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Соглашение заключено в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности, повышения социальной защищенности работников, регулирования вопросов занятости, охраны труда, обеспечения стабильности и эффективности работы государственных учреждений культуры Свердловской области.

1.1. Стороны Соглашения

1.1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- работники государственных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждения), в лице их полномочного представителя – Свердловской территориальной организации Российского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), действующей

на основании Устава, утвержденного 16 декабря 2009 года;

- работодатели учреждений в лице их представителя – Министерства культуры Свердловской области (далее – Министерство).

1.1.2. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

1.1.3. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Соглашения на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения, а также направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

1.1.4. В период действия Соглашения стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон

Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.1.6. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

1.2. Предмет Соглашения

1.2.1. Предметом настоящего Соглашения является установление дополнительных по сравнению с законодательством мер социальной поддержки работников учреждений, условия труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения (профессиональной переподготовки), гарантий и компенсаций.

1.2.2. Настоящее Соглашение не ограничивает права учреждений в расширении объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.2.3. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников учреждений, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

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

1.2.5. Соглашение заключено на 2017–2019 годы и действует по 31 декабря 2019 года.

1.3. Сфера действия Соглашения

1.3.1. Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников учреждений.

1.4. Соотношение Соглашения с законодательством, Отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.4.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Свердловской области, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры, Соглашением между Правительством Свердловской

области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.

Соглашение действует в отношении Министерства и Профсоюза в пределах, взятых ими на себя обязательств.

1.4.2. Министерство направляет текст настоящего Соглашения руководителям учреждений; Профсоюз – в территориальные организации Профсоюза и первичные профсоюзные организации учреждений.

1.4.3. Стороны настоящего Соглашения обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников учреждений по сравнению с законодательством и соглашениями, указанными в п. 1.4.1 настоящего Соглашения.

1.4.5. Министерство обязуется:

- не принимать правовых актов (приказов), ухудшающих положение работников учреждений по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в п. 1.4.1 настоящего Соглашения;
- не устанавливать в трудовых договорах с руководителями учреждений условия, ухудшающие их положение по сравнению с законодательством и соглашениями, перечисленными в п. 1.4.1 настоящего Соглашения.

1.5. Основные принципы заключения Соглашения

Настоящее Соглашение заключено равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Министерство и Профсоюз договорились, руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов сторон:

2.1.1. Содействовать соблюдению в учреждениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны

здоровья работников учреждений в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.3. Активно взаимодействовать с органами государственной власти в разработке предложений, проектов правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы в сфере культуры, усиление социальной защищенности работников.

2.1.4. При реорганизации и изменении типа учреждений проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников учреждений.

2.1.5. Содействовать заключению трудовых договоров с работниками учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При введении «эффективного контракта» в отношении каждого работника учреждения должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения.

Условия получения вознаграждения должны быть понятны работнику учреждения и не допускать двойного толкования.

Срочный трудовой договор может заключаться только по основаниям в соответствии со ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор с творческими работниками учреждений заключается в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле-и видео съёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации».

2.1.6. Учреждения:

- с учётом требований законодательства, по согласованию с выборным профсоюзным органом, в пределах средств на оплату труда самостоятельно принимают локальные правовые акты, регламентирующие оплату труда работников;
- оплачивают время простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника учреждения; время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника учреждения – не менее 2/3 должностного оклада; в случае приостановки деятельности

учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора – в размере среднего заработка;

- выплачивают компенсацию работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере, установленном коллективным договором, но не ниже 2/3 ставки, оклада (должностного оклада);

- осуществляют социально-экономическую защиту работников учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) в строгом соответствии с федеральным и областным законодательством.

2.2. Министерство и Профсоюз договорились:

2.2.1. Принимать участие в разработке мер и добиваться принятия решений на региональном уровне по доведению минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума, определенного для граждан трудоспособного возраста Свердловской области.

2.2.2. Добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда, мер социальной поддержки и социальных гарантий работников, не допускать снижения достигнутого уровня.

2.2.3. С целью разрешения разногласий, предотвращения трудовых споров между работником учреждения и руководством рекомендовать руководителям и профсоюзным комитетам учреждений создавать комиссии по трудовым спорам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Министерство:

2.3.1. Добивается стабильного финансирования учреждений.

2.3.2. Принимает оперативные меры по своевременной выплате работникам учреждений заработной платы, включая установленные надбавки и компенсационные выплаты.

2.3.3. При подготовке проектов нормативных правовых актов, которые разрабатываются Министерством, а также при принятии приказов и других правовых актов, затрагивающих права и интересы учреждений, заблаговременно информирует о них Профсоюз, учитывает его мнение и положения настоящего Соглашения.

2.3.4. Согласовывает с Профсоюзом проекты локальных нормативных правовых актов, касающихся социально-экономических и трудовых прав работников учреждений. Без согласования с Профсоюзом указанные акты приняты быть не могут.

2.3.5. Направляет по запросу Профсоюза информацию:

- о размере средней заработной платы и другим показателям заработной платы по отдельным категориям работников учреждений;
- о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников учреждений;
- о численности, составе работников учреждений;
- об объеме задолженности по выплате заработной платы;
- о показателях по условиям и охране труда;
- иную информацию по социально-трудовым вопросам (в рамках отчетности).

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Контролирует соблюдение работодателями и их представителями трудового законодательства, законодательства об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в учреждениях.

2.4.2. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных и других правоохранительных органах.

2.4.3. Оказывает бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам учреждений, являющимся членами Профсоюза.

2.4.4. Вносит предложения по совершенствованию трудового законодательства, предусматривающего социальные гарантии работников учреждений, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

2.4.5. Содействует реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

2.4.6. Готовит методические пособия, ведет разъяснительную, просветительную работу, проводит обучающие семинары для профсоюзного актива учреждений.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из Министерства на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной

помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

3.1.1. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе из внебюджетных источников), устанавливаются по согласованию с выборным профсоюзным органом соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства Свердловской области от 04.08.2010 №1165-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 20.09.2010 № 1348-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных организаций Свердловской области в сфере культуры» и с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений» на соответствующий год.

3.1.2. Системы оплаты труда работников учреждений принимаются и изменяются с учетом:

- «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений, утвержденных постановлениями Правительства Свердловской области от 04.08.2010 1165-ПП «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области» и от 20.09.2010 № 1348-ПП «О введении новой системы оплаты труда

работников государственных бюджетных образовательных организаций Свердловской области в сфере культуры»;

- «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», принятых на соответствующий календарный год;

- мнения представительного органа работников (органа первичной профсоюзной организации).

3.1.3. В трудовом договоре с работником учреждения (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются:

- фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера в случае выполнения им работ в следующих условиях:

- на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также коллективными договорами и соглашениями размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится;

- в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- на работах в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент).

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации (размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.)

3.1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность – размер вознаграждения работника учреждения должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- предсказуемость – работник учреждения должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника учреждения в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику учреждения.

В целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях, выполнения значения целевого показателя средней заработной платы работников учреждений культуры совершенствование системы оплаты труда работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников таким образом, чтобы размеры окладов (должностных окладов) (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями) составляли не ниже 50-55%, 10-15% – выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

3.1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

3.1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, повышающие коэффициенты к окладам и иные

выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.1.7. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.1.8. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения.

Рекомендуется устанавливать предельный уровень соотношения средней заработной платы труда руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за отчетный год в кратности от 1 до 8.

Должностные оклады руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от сложности труда на основе факторов сложности труда руководителей, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждений.

3.1.9. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений.

3.1.10. Министерство – главный распорядитель средств областного бюджета может устанавливать руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от исполнения ими установленных значений показателей эффективности деятельности руководителей учреждений, утвержденных Министерством.

В качестве показателя эффективности деятельности руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

3.1.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников учреждения, замещающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников

на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.1.12. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.13. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

3.2. Министерство и Профсоюз договорились:

3.2.1. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» обеспечить выполнение Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Свердловской области», утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 26.02.2013 № 224-ПП (далее – «дорожная карта»).

3.2.2. Проведение структурных преобразований в учреждениях, которые влекут уменьшение числа учреждений или численности работников учреждений, осуществлять только при условии внедрения современных технологий, улучшения условий труда, внедрения современного оборудования и обоснованного изменения норм труда.

3.2.3. Содействовать созданию механизмов стимулирования работников учреждения путем введения прозрачного формирования систем оплаты труда, обновления квалификационных требований к работникам учреждений, направленных на повышение эффективности труда.

3.3. Министерство:

3.3.1. Выполняет совместно с учреждениями «дорожную карту».

3.3.2. Осуществляет мониторинг реализации «дорожной карты» и информирует Профсоюз о его результатах.

3.4. Министерство рекомендует учреждениям:

3.4.1. При централизованном увеличении фондов оплаты труда учреждений в каждом учреждении производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 процентов.

Бюджетные ассигнования, предусмотренные бюджетом Свердловской области, на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, при индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги направлять преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников учреждений.

3.4.2. При централизованном увеличении фондов оплаты труда принимать решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.4.3. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности, решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимать с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4.4. При введении и применении систем оплаты труда применять демократические процедуры при оценке эффективности работы различных категорий работников учреждения для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Решения соответствующих комиссий принимать по согласованию с профсоюзом.

3.4.5. Применять критерии и показатели для стимулирования труда работников учреждения в зависимости от результатов и качества их работы, а также заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом.

3.5. Министерство и Профсоюз договорились:

3.5.1. Своевременно реагировать в случаях нарушений, связанных с целевым использованием средств, перечисляемых учреждениям на выплату заработной платы, на осуществление выплат при предоставлении отпуска, на предоставление гарантий и компенсаций.

3.6. Стороны согласились, что учреждения разрабатывают и принимают с учетом мнения Профсоюза:

3.6.1. Положение об оплате труда учреждений, в котором устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы:

- о выплатах компенсационного характера;
- о стимулировании труда работников учреждений.

3.6.2. Положение о премировании.

3.6.3. Положение об оказании материальной помощи.

3.6.4. Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности.

Перечисленные Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору.

3.7. В соответствии с Соглашением на 2015-2017 годы Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциации «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашением о внесении изменений в данное Соглашение от 14 января 2016 года на образовательные организации, в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя, распространяются следующие договорённости:

3.7.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

3.7.2. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более 4-х месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пп. 4 и 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения.

3.7.3. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности (Приложение № 1) в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.7.4. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по занимаемой им педагогической должности согласно Приложению № 1.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по педагогической должности, учитывается также по одноименной должности с должностным наименованием «старший», производной от должности, по которой присвоена квалификационная категория. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по педагогической

должности с должностным наименованием «старший», учитывается также по одноименной должности, от которой должность с должностным наименованием «старший» является производной.

3.7.5. Выпускники образовательных учреждений среднего и высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательные организации на педагогические должности, получают единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утвержденным постановлением Правительства Свердловской области.

3.7.6. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

3.7.7. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1

3.7.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации, в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объем.

3.7.9. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников государственных учреждений культуры и искусства Свердловской области в соответствии с перечнем должностей (Приложение № 3 к постановлению Правительства Свердловской области от 04.08.2010 № 1165-ПП) подлежит повышению на 25% за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа с момента назначения указанных работников на соответствующие должности.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Считать критерием массового высвобождения работников в отрасли увольнение 5% и более работников учреждения в течение 30 календарных дней.

4.1.2. Рекомендовать включать в коллективные договоры разделы, предусматривающие мероприятия, направленные на обеспечение занятости работников, подлежащих увольнению при массовом сокращении, перечисленные в Положении об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утверждённом постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»:

- дополнительные выплаты материальной помощи высвобождаемым работникам учреждения (сверх установленных законодательством),

предоставляемые работодателем при наличии финансовых возможностей по согласованию с профсоюзным органом;

- порядок организации профессиональной подготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников учреждения до наступления срока расторжения трудового договора по согласованию с профсоюзным органом, выделение средств на повышение квалификации и переподготовку работников учреждения;

- гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников учреждения по согласованию с профсоюзным органом;

- другие меры, способствующие социальной защищенности работников учреждения, увольняемых при массовом высвобождении по согласованию с профсоюзным органом.

4.2. Министерство:

4.2.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах учреждений, содействует обеспечению необходимых условий для повышения квалификации, профессиональной подготовки работников. Руководитель учреждения обеспечивает подготовку работников и их дополнительное образование на условиях и в порядке, определяемом коллективным договором.

4.2.2. В случае массового увольнения работников учреждения совместно с профсоюзными организациями принимает меры, определенные Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

4.2.3. При ликвидации учреждений вопросы высвобождения работников в каждом случае решает в соответствии с законодательством и по согласованию с Профсоюзом.

4.3. Профсоюз:

4.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждений в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим Соглашением.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Режим рабочего времени в учреждениях определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.2. Для творческих работников театров, театральных и концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором устанавливается:

- продолжительность ежедневной работы;
- порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- продолжительность работы в ночное время;
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

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

5.1.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника учреждения. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника учреждения и с учетом мнения выборного профсоюзного органа

5.1.5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

5.1.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим федеральным законодательством и законодательством Свердловской области.

Учреждения с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников учреждений, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.2. Стороны совместно:

6.2.1. Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в учреждениях в соответствии с законодательством.

6.2.2. Иницируют разработку и принятие региональных программ улучшения условий и охраны труда.

6.2.3. Содействуют организации проведения проверок состояния охраны труда в учреждениях, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждений.

6.2.4. Содействуют выполнению представлений и требований контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных работодателям по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

6.2.5. Рекомендуют учреждениям выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, спецоценку условий труда (СОУТ) из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. При планировании бюджетов учитываются средства для учреждений на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников учреждений безопасным приемам работ, спецоценку условий труда. Конкретный размер средств на указанные цели в учреждениях

определяется в плане финансово-хозяйственной деятельности и устанавливается соглашением по охране труда, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

6.3.2. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками учреждений обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками учреждений сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

6.3.3. Работодатели обязаны бесплатно обеспечивать работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объёме устанавливать и выплачивать работникам учреждений, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему.

6.3.4. Рекомендовать руководителям учреждений предусматривать средства на проведение спецоценки условий труда на рабочих местах отдельных категорий работников культуры в соответствии приказом Министерства труда и социальной защиты России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда и инструкции по заполнению формы отчета о её проведении».

6.3.5. В учреждениях, осуществляющих производственную деятельность, в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации создаются службы охраны труда, в учреждениях с количеством работников, превышающим 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда.

6.3.6. В комиссии по приемке построенных или реконструированных зданий учреждений включаются представители соответствующих территориальных профсоюзных организаций.

6.3.7. Рекомендовать руководителям учреждений создавать условия работникам учреждений в прохождении всеобщей диспансеризации населения.

6.4. Министерство и Профсоюз:

6.4.1. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками учреждений.

6.4.2. Участвуют в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

6.4.3. Осуществляют контроль за порядком обучения работников и проведением СОУТ в учреждениях.

6.5. Министерство:

6.5.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждений и несчастных случаев с работниками учреждений, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводит до сведения учреждений и Профсоюза.

6.5.2. Информирует Профсоюз в течение первого квартала:

- о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах;
- о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
- о выделении средств учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, на проведение медосмотров.

6.6. Профсоюз:

6.6.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников учреждений в области охраны труда в соответствии с ч. 2 ст. 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

6.6.2. Координирует деятельность, обучает уполномоченных по охране труда профсоюза.

6.6.3. Проверяет выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами.

6.6.4. Оказывает помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы.

6.6.5. Предъявляет требования к руководителям учреждений о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровья работников.

6.6.6. Организует участие в смотре-конкурсе Федерации профсоюзов Свердловской области на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» уполномоченных по охране труда учреждений.

6.6.7. Оказывает методическую помощь учреждениям в организации работы по охране труда.

7. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЛЬГОТ И КОМПЕНСАЦИЙ

7.1. Министерство и Профсоюз договорились:

Министерство и Профсоюз содействуют обеспечению в учреждениях работодателями и профсоюзными организациями:

7.1.1. Полного информирования работников учреждений о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения на общих основаниях и правах на досрочное назначение пенсии отдельным категориям граждан;

7.1.2. Возможности в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре (соглашении) за счет средств от приносящей доход деятельности:

- оказывать материальную или в иной форме помощь работникам учреждений, являющимся участниками войны, ветеранами труда, малообеспеченными, многодетными, пострадавшими от несчастного случая на производстве, а также семьям работников учреждений, погибших на производстве и других случаях;

- сохранять работникам учреждений средний заработок за время прохождения обязательных медосмотров и всеобщей диспансеризации;

- выплачивать единовременное пособие при выходе работника учреждения на пенсию;

- предоставлять работнику учреждения оплачиваемые дни отдыха в случаях: рождения ребенка, своего бракосочетания и бракосочетания детей, смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

- производить частичную оплату путевок на оздоровление работников в санаторно-курортных учреждениях. Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором.

7.1.3. Обеспечения мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством, работников учреждений, постоянно проживающих и работающих в сельской местности.

7.1.4. Содействия в решении вопросов по обеспечению жильём работников.

8. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Содействовать созданию советов молодых специалистов или комиссий по работе с молодежью с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников учреждений.

8.1.2. Закреплять в учреждениях наставников за молодыми специалистами.

8.1.3. Регулярно проводить в учреждениях конкурсы профессионального мастерства среди работающей молодёжи

8.1.4. Создавать в учреждениях кадровый резерв из молодых специалистов, способствовать повышению квалификации резерва и продвижению по службе.

8.2. Стороны рекомендуют руководителям учреждений:

8.2.1. Рассмотреть возможность направления денежных средств от приносящей доход деятельности на поддержку молодых работников учреждения, проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди молодежи. Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором.

9. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

9.1. Стороны рекомендуют руководителям учреждений:

9.1.1. Рассмотреть возможность направления денежных средств от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждениях. Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором.

9.2. Стороны согласились, что работодатели, осуществляющие деятельность в отрасли культуры Свердловской области и их полномочные представители обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных органов учреждений, содействовать их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и

законных интересов работников учреждений в соответствии с действующим законодательством.

9.2.2. Предоставлять профсоюзным комитетам учреждений бесплатно необходимые помещения с оборудовани­ем, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников учреждений, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику в соответствии с коллективным договором, действующим в учреждении.

9.2.3. Предоставлять профсоюзным комитетам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, своевременности выплаты заработной платы работникам учреждений и по другим социально-трудовым вопросам.

9.2.4. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждений.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1% из заработной платы, на счета профсоюзных организаций.

9.2.6. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

9.2.7. Предусматривать коллективными договорами стимулирующие надбавки в размере 20 – 50 процентов размера оклада (должностного оклада) работникам учреждений, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере 10 – 30 процентов оклада (должностного оклада) уполномоченным по охране труда. Конкретные размеры надбавок устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в первичной профсоюзной организации учреждения. Размеры надбавок закрепляются в коллективном договоре.

9.2.8. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников с обязательным участием профсоюзных органов.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. Работники учреждений, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Перевод на другую работу работников учреждений, входящих в профсоюзные органы и не освобожденных от основной работы, не может производиться без учета мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.4. Стороны рекомендуют:

9.4.1. Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях.

9.4.2. Предоставлять председателям первичных профсоюзных организаций свободное время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей с закреплением положений в коллективном договоре.

9.5. Профсоюз:

Профсоюз и первичные профсоюзные организации обязуются:

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

9.5.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников отрасли, проводить общественную экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов.

9.5.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам, в соответствии с коллективным договором.

9.5.4. Содействовать обеспечению работников учреждений и членов их семей путевками на санаторно-курортное лечение и отдых (Программа «Профсоюзная путевка»), а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников.

9.5.5. Осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

9.5.6. Предусматривать в коллективных договорах выделение материальной помощи за счет собственных средств учреждения и профсоюза семьям погибших на производстве в результате несчастного случая, произошедшего не по вине работника.

9.5.7. Содействовать выдвижению коллективов и отдельных работников (членов профсоюза) учреждений за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников на награждение ведомственными наградами Министерства.

10. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

10.1. Настоящее Соглашение заключено сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

10.2. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

10.4. Изменения и дополнения Соглашения в течение срока его действия производятся только по соглашению всех сторон Соглашения.

10.5. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется областной Комиссией по заключению и реализации Соглашения.

10.6. Комиссия рассматривает результаты выполнения Соглашения и составляет отчет о его выполнении не реже одного раза в год.

О промежуточных и итоговых результатах выполнения Соглашения работники информируются через информационный бюллетень Профсоюза.

10.7. Соглашение направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду согласно статье 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ
ОБЯЗАННОСТИ, УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ
РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ
ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с п. 3.7.4, настоящего Соглашения
Преподаватель детской школы искусств (по видам искусств)	Преподаватель профессиональной образовательной организации
Концертмейстер в детской школе искусств (по видам искусств)	Концертмейстер в профессиональной образовательной организации

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБЛАСТНОЙ КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. Областная комиссия по заключению и реализации регионального отраслевого Соглашения (далее — Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере культуры области, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными и областными законами, отраслевым Соглашением, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории области.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей, в количестве не менее 3 человек с каждой стороны из числа руководителей и специалистов Министерства культуры Свердловской области и Профсоюза.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- регулирование социально-трудовых отношений в учреждениях;
- развитие системы социального партнерства;
- содействие урегулированию коллективных трудовых споров в учреждениях.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения, контроль за его выполнением;
- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников учреждений, установленных законодательством о труде, федеральным и региональным соглашениями;
- обсуждение проектов правовых актов, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в учреждениях;
- изучение практики работы по заключению и реализации коллективных договоров в учреждениях;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения поправок, изменений, дополнений в действующее Соглашение;
- подготовка Соглашения на следующий срок.

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

— координировать совместные действия сторон по урегулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях;

— контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений областных органов исполнительной власти, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

— вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии;

— получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения.

4. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом, и с учетом необходимости оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

4.2. Для рассмотрения конкретных вопросов, возникающих в ходе выполнения регионального отраслевого Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. В заседаниях Комиссии и рабочих групп могут участвовать должностные лица и специалисты органов исполнительной власти, эксперты, представители профсоюзных органов, не входящие в состав Комиссии.

4.4. Работу Комиссии организуют сопредседатели Комиссии, избираемые ее членами от каждой из сторон Соглашения.

Комиссия на каждом заседании утверждает секретаря.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.5. Сопредседатели Комиссии обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;

4.6. Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по отдельным вопросам, составляется протокол разногласий.

4.7. Урегулирование разногласий в ходе переговоров производится в соответствии с действующим законодательством.

5. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

6. Состав Комиссии.

От Профсоюза

1. *Высоцкая*

Валентина Геннадьевна, председатель Свердловской территориальной

От Министерства

1. *Литовских*

Вера Константиновна, начальник отдела профессионального искусства,

организации Российского профсоюза работников культуры.

2. *Лапанович*

Светлана Леонидовна, председатель профсоюзной организации Свердловского государственного академического театра музыкальной комедии.

3. *Побаль*

Екатерина Викторовна, председатель профсоюзной организации Свердловского государственного областного Дворца народного творчества.

4. *Позднякова*

Ольга Леонидовна, председатель профсоюзной организации Свердловской областной универсальной научной библиотеки им. В.Г.Белинского.

художественного образования, творческих проектов и информатизации

2. *Таланцева*

Наталья Валерьевна, начальник отдела обеспечения бюджетного процесса, государственного заказа и финансового контроля.

3. *Мажирова*

Елена Владимировна, заместитель начальника отдела государственной гражданской службы, правового и документационного обеспечения, административной работы и сводного анализа

4. *Гулина*

Наталья Николаевна, главный специалист отдела государственной гражданской службы, правового и документационного обеспечения, административной работы и сводного анализа