ПРАВИТЕЛЬСТВО
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**
(ДТЗН Свердловской области)

Фурманова ул., д. 107, Екатеринбург, 620144
Тел./факс: (343) 312-00-18
E-mail: dtzn@egov66.ru

25.02.2026 № 21-19-07/1131

На № _____ от _____

УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ
Соглашения между Министерством культуры Свердловской области и Свердловской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на 2026–2028 годы

Сообщаем, что Соглашение между Министерством культуры Свердловской области и Свердловской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на 2026–2028 годы зарегистрировано 24 февраля 2026 года, регистрационный номер – 6-О.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Вносим следующие предложения:

1. В пункте 2.1.8 раздела 2 «Обязательства сторон в области социально-экономических и трудовых отношений» учесть, что в соответствии с Федеральным законом от 7 октября 2022 года № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» статья 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 21.09.2022. Гарантии для лиц, заключивших контракт о прохождении военной службы в период с 24.02.2022 по 21.09.2022, указаны в пункте 4 статьи 6 Федерального закона от 7 октября 2022 года № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

2. Раздел 7 «Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций, создание необходимых социальных условий» дополнить пунктом:

«Стороны совместно разрабатывают и включают в коллективные договоры мероприятия корпоративной социальной политики по поддержке работодателями работников с семейными обязанностями, в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденными решением от 29 ноября 2024 года, протокол № 9пр.»

Директор Департамента Д.А. Антонов

Анастасия Анатольевна Пинжуро
(343) 312-00-18 (доб. 165)

Соглашение
между Министерством культуры Свердловской области
и Свердловской областной организацией Общероссийского
профессионального союза работников культуры
на 2026–2028 годы

г. Екатеринбург «30» января 2026 года

Министерство культуры Свердловской области, именуемое в дальнейшем «Министерство», в лице Министра культуры Свердловской области Маркова Ильи Николаевича, действующего на основании Положения о Министерстве культуры Свердловской области, утвержденного постановлением Правительства Свердловской области от 03.08.2017 № 565-ПП «О Министерстве культуры Свердловской области», с одной стороны и Свердловская областная организация Общероссийского профессионального союза работников культуры, именуемая в дальнейшем «Профсоюз», в лице Председателя Слязина Алексея Михайловича, действующего на основании Устава Свердловской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры, принятого на XVII Свердловской областной конференции 11 февраля 1997 года, изложенного в новой редакции 15 апреля 2021 года, с другой стороны, вместе именуемые в дальнейшем «Стороны», в целях обеспечения согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в государственных учреждениях Свердловской области, в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждения), заключили настоящее Соглашение о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правовой основой для настоящего Соглашения являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Закон Российской Федерации от 9 октября 1992 года № 3612-I «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»;
- Областной закон от 22 июля 1997 года № 43-ОЗ «О культурной деятельности на территории Свердловской области»;
- Закон Свердловской области от 22 октября 2009 года № 91-ОЗ «Об охране труда в Свердловской области»;
- Закон Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного

медицинского страхования Свердловской области, государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области»;

- Закон Свердловской области от 31 мая 2024 года № 42-ОЗ «О занятости населения в Свердловской области».

1.2. Настоящее Соглашение заключено Сторонами добровольно с соблюдением норм действующего законодательства, полномочности Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание настоящего Соглашения, обеспечения выполнения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

1.3. Предметом настоящего Соглашения является обеспечение для работников учреждений достойных условий и оплаты труда, предоставления гарантий, возможности повышения квалификации и переобучения (профессиональной переподготовки), дополнительных по сравнению с законодательством Российской Федерации и Свердловской области мер социальной поддержки.

1.4. Настоящее Соглашение не ограничивает права учреждений в расширении объема гарантий и мер социальной поддержки в отношении работников учреждений, в связи с чем в коллективных договорах учреждений с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки и гарантии для работников, а также более благоприятные условия труда по сравнению с требованиями, установленными законодательством Российской Федерации и Свердловской области и настоящим Соглашением.

1.5. Коллективные договоры учреждений не могут содержать условия, снижающие уровень гарантий для работников учреждений и объем их прав, установленные законодательством Российской Федерации и Свердловской области и настоящим Соглашением.

1.6. При реализации настоящего Соглашения Стороны представляют интересы участников трудовых отношений следующим образом:

- Профсоюз представляет интересы работников учреждений;

- Министерство представляет интересы учреждений как работодателей.

1.7. Настоящее Соглашение служит основой при заключении коллективных договоров в учреждениях, трудовых договоров с работниками учреждений, а также при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в учреждениях.

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. Считать настоящее Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета Соглашения.

1.8.2. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей Сторон на заседаниях действующих у Сторон коллегиальных органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего Соглашения и реализацией социально-экономических

интересов работников учреждений, а также направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

1.8.3. В период действия настоящего Соглашения руководствоваться ззаконодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, использовать все возможности для разрешения конфликтов с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

1.8.4. В течение срока действия настоящего Соглашения не прекращать в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8.5. Определить, что в случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон права и обязательства по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам Сторон и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.8.6. Содействовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждениях.

1.8.7. Обеспечивать предварительное согласование с Профсоюзом разработанных Министерством проектов правовых актов Свердловской области, затрагивающих социально-экономические положение, трудовые права и интересы работников учреждений.

1.8.8. Направить настоящее Соглашение для его реализации руководителям учреждений, в территориальные организации Профсоюза и первичные профсоюзные организации учреждений.

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

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, Стороны договорились:

2.1.1. Содействовать соблюдению в учреждениях 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, передаче муниципальных учреждений в сфере культуры в собственность Свердловской области проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников учреждений.

2.1.5. Рекомендовать руководителям учреждений, являющихся

автономными, включать в состав наблюдательного совета из числа работников учреждения председателя или представителя первичной профсоюзной организации.

2.1.6. Содействовать заключению трудовых договоров с работниками учреждений в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными нормативными актами учреждения с учетом следующего:

- условия оплаты труда должны быть изложены четко и не допускать неоднозначного толкования;

- срочный трудовой договор может заключаться только по основаниям, установленным статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации;

- трудовой договор с творческими работниками заключается в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденным распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р (далее – творческие работники).

2.1.7. Рекомендовать руководителям учреждений принять локальный нормативный акт по вопросам регулирования труда дистанционных работников в соответствии с главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.8. Обеспечивать исполнение положений статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся мобилизованных граждан и добровольцев, о сохранении рабочих мест, включении в трудовой стаж времени участия в специальной военной операции, преимущественного права трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности у работодателя тем, кто заключил контракты о прохождении военной службы с 24.02.2022 по 21.09.2022 и с кем были расторгнуты трудовые договоры, а также прав членов семей мобилизованных граждан и добровольцев.

2.1.9. Координировать деятельность руководителей учреждений с учетом необходимости:

- принимать локальные нормативные акты, регламентирующие оплату труда работников учреждений, в соответствии с примерным положением, утвержденным Правительством Свердловской области, с учетом требований действующего законодательства, по согласованию с выборным профсоюзным органом, в пределах средств на оплату труда;

- оплачивать 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 тарифной ставки, оклада (должностного оклада); в случае приостановки деятельности учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора – в размере среднего заработка;

- учитывать, что в соответствии со статьей 351 Трудового кодекса Российской Федерации:

время, в течение которого творческие работники не принимают участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений по инициативе работодателя не является временем простоем и оплачивается не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанных с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени;

время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, не является временем простоем и оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором;

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

- осуществлять социально-экономическую защиту работников учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) в строгом соответствии с действующим законодательством;

- при переходе на предоставление сведений о трудовой деятельности в электронном виде разъяснять работникам учреждений норму закона, согласно которой по письменному заявлению работника сохраняется возможность ведения трудовой книжки на бумажном носителе;

- при приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника с настоящим Соглашением, коллективным договором учреждения, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами под роспись.

2.2. В целях развития и укрепления социально-экономических отношений Стороны договорились:

2.2.1. Принять все зависящие от Сторон меры, направленные на организацию реализации мероприятий и достижение в Свердловской области целевых показателей региональных проектов национального проекта «Семья».

2.2.2. Обеспечить системное информирование профактива, членов профсоюза об основных направлениях реализации национального проекта «Семья», в том числе по вопросам укрепления материальной базы учреждений, создания достойных условий труда работников отрасли, совершенствование работы с кадрами.

2.2.3. Принимать участие в разработке мер по обеспечению поддержания минимального размера оплаты труда не ниже уровня прожиточного минимума, трудоспособного населения Свердловской области.

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

2.2.5. Поддерживать разработку и реализацию мероприятий корпоративной социальной политики посредством создания для работников учреждений благоприятных условий совмещения профессиональных и семейных обязанностей, повышения мотивации работников к родительству, многодетности, укрепления семейных ценностей для содействия в достижении национальных целей развития Российской Федерации.

2.2.6. 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. Стороны условились, что Министерство со своей стороны:

2.3.1. Добивается стабильного финансирования учреждений.

2.3.2. Принимает оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты 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 не могут быть приняты.

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. Стороны условились, что Профсоюз со своей стороны:

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

2.4.2. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов работников учреждений, являющихся членами Профсоюза, в судебных и 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 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 учреждений.

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

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Учитывая необходимость обеспечения права работников учреждений на достойное вознаграждение за труд, Стороны договорились:

3.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и 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.

3.1.2. 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, постановлениями Правительства Свердловской области от 21.02.2018 № 78-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя», от 21.02.2019 № 108-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного образования (детские школы искусств) Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя» и от 09.07.2020 № 467-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Свердловской области «Централизованная бухгалтерия государственных учреждений сферы культуры и искусства» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на соответствующий год.

3.1.3. 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 21.02.2018 № 78-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя», от 21.02.2019 № 108-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных профессиональных образовательных организаций и организаций дополнительного образования (детские школы искусств) Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя» и от 09.07.2020 № 467-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Свердловской области «Централизованная бухгалтерия государственных учреждений сферы культуры и искусства» (далее – примерные положения);

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, принятых на соответствующий календарный год, в соответствии с которыми в структуре заработной платы на выплаты по окладам (должностным окладам), без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями, должно направляться не менее 50% заработной платы;

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

3.1.4. 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 (далее – СОУТ). Если по итогам 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);

- размеры и условия установления повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены или ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения СОУТ.

3.1.5. 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 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% в зависимости от условий труда работников учреждений и оставшаяся часть в структуре заработной платы – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

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

3.1.7. 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.

3.1.8. 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.

3.1.9. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в порядке, установленном приказом Министерства.

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 6.

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.

3.1.10. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10–30% ниже должностных окладов руководителей учреждений.

3.1.11. Министерство – главный распорядитель средств областного бюджета устанавливает 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.

3.1.12. 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.

3.1.13. 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.

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

3.2. Стороны берут на себя обязательства:

3.2.1. Обеспечивать разработку отраслевых систем оплаты труда, отстаивая при этом принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий в уровнях оплаты труда и увеличение размеров заработной платы.

3.2.2. Выстраивать систему оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, областными законами и постановлениями Правительства Свердловской области, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.2.3. Проводить мониторинг своевременности выплаты заработной платы работников учреждений.

3.2.4. Не допускать снижения установленных Указами Президента Российской Федерации показателей оплаты труда работников культуры в соответствии с поручением Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации.

3.2.5. Проводить структурные преобразования в учреждениях, которые влекут уменьшение численности работников, осуществлять только при условии внедрения современных технологий, улучшения условий труда, внедрения современного оборудования и обоснованного изменения норм труда.

3.2.6. 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. Стороны условились, что Министерство со своей стороны:

3.3.1. Во взаимодействии с учреждениями обеспечивает выполнение целевых показателей по заработной плате отдельных категорий работников бюджетной сферы, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы» (далее – указы Президента Российской Федерации).

3.3.2. Осуществляет мониторинг выполнения учреждениями целевых показателей по заработной плате отдельных категорий работников в рамках реализации Указов Президента Российской Федерации и информирует Профсоюз о его результатах.

3.3.3. Рекомендует учреждениям:

3.3.3.1. Индексировать заработную плату работников учреждений в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников учреждений из числа отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действия в интересах детей на 2012–2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществлять в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

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

3.3.3.3. 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 выборным профсоюзным органом.

3.3.3.4. 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.

3.4. Стороны договорились своевременно принимать меры в пределах имеющейся компетенции в случаях выявления нарушений, связанных с целевым использованием средств, перечисляемых учреждениям на выплату заработной платы, на осуществление выплат при предоставлении отпуска, на предоставление гарантий и компенсаций.

3.5. Стороны согласились, что учреждения разрабатывают и принимают с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения локальные нормативные акты в качестве приложений к коллективному договору (при его наличии) или отдельного локального нормативного акта, а именно:

3.5.1. Положение об оплате труда работников учреждений в соответствии с примерными положениями, в котором устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее разделы:

- о выплатах компенсационного характера;
- о стимулировании труда работников учреждений;
- об оказании материальной помощи.

3.5.2. Положение о порядке использования средств от приносящей доход деятельности учреждения.

3.5.3. В учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность:

- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки на учебный год (приложение № 1);

- Положение о комиссии по стимулированию работников (приложение № 2);

- локальный нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки преподавателей.

3.6. Относительно педагогических работников Стороны договорились:

3.6.1. 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 образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

3.6.2. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории педагогическому работнику сохраняются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышенные 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:

- длительная нетрудоспособности (более 4-х месяцев);

- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончание длительного отпуска в соответствии с подпунктами 4 и 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- призыв в ряды Вооруженных сил России;

- нарушение прав аттестующегося педагогического работника, установленное вступившим в законную силу решением суда;

- увольнение в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;

- исполнение на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

- рассмотрение аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

3.6.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, профессорско-преподавательского состава, работников культуры, искусства и кинематографии в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников, профессорско-преподавательского состава,

работников культуры, искусства и кинематографии на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

3.6.4. 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, имеющих государственные награды и звания, 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 № 3) в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.6.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливается размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышенный 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, по занимаемой им педагогической должности согласно приложению № 3.

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.

3.6.6. 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 устанавливается надбавка 20%, которая 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.

3.6.7. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы предусматривается повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, на основании решения соответствующей аттестационной комиссии. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательного учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

3.6.8. 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 руководителя учреждения, 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 руководителя учреждения 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 ее объем.

3.6.9. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждений в соответствии с перечнем должностей (приложение № 1 к постановлению Правительства Свердловской области от 21.02.2018 № 78-ПП и приложение к постановлению Правительства Свердловской области от 21.02.2019 № 108-ПП) подлежит повышению на 25% за работу в сельских населенных пунктах, рабочих поселках, поселках городского типа с момента назначения указанных работников на соответствующие должности.

3.7. Стороны содействуют реализации в учреждениях следующих мер:

3.7.1. При установлении работникам культуры, искусства и кинематографии, медицинским работникам учреждений размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы предусматривается повышение их размеров за квалификационную категорию работникам, прошедшим аттестацию, на основании решения соответствующей аттестационной комиссии в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

3.7.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

3.7.3. Работники учреждений культуры и искусства, а также работники дополнительного образования в сфере культуры и искусства, окончившие образовательные организации начального, среднего или высшего профессионального образования, либо интернатуру или ординатуру образовательных организаций высшего профессионального образования, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования, научных организаций, либо аспирантуру (адъюнктуру) образовательных организаций высшего профессионального образования по очной форме обучения, заключившие бессрочный контракт или контракт на работу на срок не менее 3-х лет по полученной специальности в год окончания образовательной организации в областное государственное учреждение культуры или искусства либо в муниципальное учреждение культуры или искусства, осуществляющее деятельность на территории Свердловской области получают единовременное пособие на обзаведение хозяйством в порядке и размере, установленных Правительством Свердловской области.

3.7.4. Работникам культуры, прошедшим отбор и прибывшим (переехавшим) в населенные пункты Свердловской области с числом жителей до 50 тысяч человек в целях восполнения вакантных должностей работников культуры, осуществляется единовременная денежная выплата в рамках программы «Земский работник культуры», реализуемой в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 13.02.2025 № 99-ПП «Об организации в Свердловской области поддержки работников отрасли культуры, прибывших (переехавших) в населенные пункты регионов Российской Федерации с числом жителей до 50 тысяч человек, на условиях софинансирования из федерального бюджета».

3.8. Стороны условились, что Профсоюз со своей стороны вправе:

3.8.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации в части

оплаты труда и компенсации за задержку оплаты труда, обязательств по настоящему Соглашению и коллективных договоров учреждений по данному разделу.

3.8.2. Направлять в Министерство предложения о привлечении руководителей учреждений к ответственности за несвоевременную оплату труда.

3.8.3. Вести переговоры (консультации) с Министерством и учреждениями в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

3.8.5. Представлять интересы членов Профсоюза в суде для защиты трудовых прав, предусмотренных законодательством о труде, и в органах по рассмотрению трудовых споров.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И НАСТАВНИЧЕСТВО

4.1. В целях обеспечения взаимодействия в сфере занятости и развития трудовых ресурсов Стороны договорились:

4.1.1. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, контролировать своевременность (не менее чем за 3 месяца) направления работодателем в отраслевой Профсоюз и службу занятости информации о возможных массовых увольнениях работников, количестве высвобождаемых, категориях и сроках, в которые планируется осуществить увольнение, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, областным, территориальным и российским отраслевым соглашениями.

4.1.2. Высвобождение является массовым, если сокращается 15 или более работников в течение 30 календарных дней при численности работников учреждения более 300 человек и 5 % от фактической численности работников в учреждениях с числом работающих менее 300 человек.

4.1.3. Рекомендовать учреждениям 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, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения», а именно:

- дополнительные выплаты материальной помощи высвобождаемым работникам учреждения (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем при наличии финансовых возможностей по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения;

- организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников учреждения до наступления срока расторжения трудового договора по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения, выделение средств на повышение квалификации и

переподготовку работников учреждения при наличии финансовых возможностей учреждения;

- расширение перечня работников, имеющих право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации;

- оказание содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения;

- принятие других мер, способствующих социальной защищенности работников учреждения, увольняемых при массовом высвобождении по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

4.2. Стороны условились, что Министерство со своей стороны:

4.2.1. Осуществляет мониторинг уровня занятости в сфере культуры, в том числе в учреждениях, обеспечивает разработку и реализацию мер по обеспечению занятости работников в соответствии с их квалификацией;

4.2.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах учреждений, содействует обеспечению необходимых условий для повышения квалификации, переподготовки работников учреждений, рекомендует руководителям учреждений обеспечивать получение работниками дополнительного образования на условиях и в порядке, определяемом коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения;

4.2.3. В случае массового увольнения работников учреждения совместно с выборным профсоюзным органом учреждения 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»;

4.2.4. Вопросы высвобождения работников при ликвидации учреждения решает в соответствии с действующим законодательством и по согласованию с Профсоюзом.

4.3. Стороны условились, что Профсоюз со своей стороны:

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.

4.3.2. Контролирует во взаимодействии с выборными профсоюзными органами учреждений соблюдение работодателем установленных законом гарантий трудоустройства высвобождаемых работников.

4.3.3. Представляет интересы членов Профсоюза при сокращении рабочих мест и разрешении трудовых конфликтов.

4.3.4. Принимает меры по защите законных интересов работников учреждений.

4.4. Стороны содействуют тому, чтобы работодатели:

4.4.1. Осуществляли работу по прогнозированию высвобождения работников учреждения с участием соответствующих выборных профсоюзных органов учреждения.

4.4.2. Создавали необходимые условия работникам, проходящим профессиональное обучение, переподготовку и повышение квалификации без отрыва от производства для совмещения работы с обучением.

4.4.3. Содействовали организации профессиональной подготовки и переподготовки руководящего состава учреждения и специалистов.

4.4.4. Руководствовались действующим законодательством при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждений, в том числе:

- предупреждали каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца под подпись;

- производили отбор работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывали преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 189 Трудового кодекса Российской Федерации и настоящим Соглашением;

- своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме представляли сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости;

- направляли в первичную профсоюзную организацию учреждения проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия решения о возможном увольнении по сокращению.

4.4.5. Предоставляли преимущественное право трудоустройства в учреждение работникам, уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, в случае создания в учреждении новых рабочих мест, а также содействовали трудоустройству таких работников во вновь создаваемые учреждения в сфере культуры.

4.4.6. Распространяли решение об увеличении размера оплаты труда по организации на высвобождаемых работников в случае, если оно было принято в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении.

4.4.7. Предоставляли льготы и компенсации высвобождаемым работникам в размерах не ниже, предусмотренных законодательством и коллективным договором учреждения.

4.4.8. Уведомляли работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемых изменений.

4.4.9. Увольняли работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения, который рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание, или предусматривали в коллективном договоре или локальном нормативном акте учреждения иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа учреждения в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

4.4.10. Осуществляли расторжение трудовых договоров с руководителями учреждений, являющимися членами Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом мнения Профсоюза, выраженного в письменной форме.

4.5. Признавая необходимость развития института наставничества в учреждениях, Стороны договорились рекомендовать руководителям учреждений:

4.5.1. В целях сокращения периода адаптации, повышения профессиональной квалификации, формирования кадрового резерва, передачи уникального профессионального опыта совместно с выборным профсоюзным органом учреждения производить оценку необходимости введения института наставничества в учреждении, привлекать высококвалифицированных специалистов в качестве наставников при трудоустройстве выпускников образовательных организаций.

4.5.2. По согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения устанавливать наставнику доплату к заработной плате в размере не менее 10% от оклада за каждого наставляемого.

4.5.3. В коллективных договорах или локальных нормативных актах учреждения устанавливать дополнительные меры поддержки наставников, в том числе:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников;
- приоритетное право выбора периода ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска;
- предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска;
- установление гибкого графика работы;
- выплата дополнительной материальной помощи;
- компенсация стоимости аренды жилья.

4.6. Стороны договорились содействовать:

4.6.1. Обеспечению разработки и реализации работодателями программ обучения персонала, включающую подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с планом развития отрасли.

4.6.2. Включению в коллективные договоры, локальные нормативные акты учреждений положений по профессиональному обучению работников, чей уровень квалификации не соответствует требованию профессиональных стандартов, за счет средств работодателя при наличии средств.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. По вопросам режима труда Стороны договорились содействовать обеспечению в учреждениях следующих положений:

5.1.1. Режим рабочего времени в учреждениях определяется коллективным договором (при наличии) и правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.2. Графики сменности утверждаются по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики деятельности учреждения, а также с соблюдением установленной

продолжительности рабочей недели с последующим доведением до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до их реализации.

5.1.3. Введение режима гибкого рабочего времени с предоставлением выходных дней по скользящему графику и разделение рабочего дня на части производится по соглашению сторон трудового договора, а также на основании локального нормативного акта учреждения, принятого по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

5.1.4. Для творческих работников 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.

5.1.5. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. В соответствии со статьей 263^1 Трудового кодекса Российской Федерации для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели 36 часов.

5.1.6. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных статьей 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 учреждения.

5.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

5.2. По вопросам режима отдыха Стороны договорились содействовать обеспечению в учреждениях следующих положений:

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

5.2.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения с учетом обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.2.3. Ежегодный оплачиваемый 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.

5.2.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (в том числе за ненормированный рабочий день) представляются работникам в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.2.5. 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 таких отпусков определяются коллективными договорами (при наличии) или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2.6. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Случаи, когда работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации могут быть установлены также коллективным договором.

5.2.7. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны 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 нормативной правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в учреждениях в соответствии с действующим законодательством.

6.2.2. Инициируют 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, 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.

6.2.6. Обеспечивают проведение мероприятий по формированию у работников здорового образа жизни и здорового питания. Содействуют проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждений, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждений.

6.2.7. Способствуют реализации права учреждений по возврату части страховых взносов (до 20%) из Социального фонда Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и на санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами на улучшение условий и охраны труда, а также на приобретение оздоровительных путевок. Объем средств, направляемых на указанные цели, может быть увеличен до 30% сумм страховых взносов, начисленных за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за 5 лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. При планировании бюджетов учитываются средства для учреждений на выполнение мероприятий по охране труда. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения и устанавливается положением по охране труда, которое является неотъемлемой частью коллективного договора (при наличии), или локальным нормативным актом учреждения.

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 счет средств работодателя.

Для прохождения диспансеризации ежегодно предоставляются 2 оплачиваемых дня работникам предпенсионного возраста, пенсионерам по старости или пенсии за выслугу лет, а работникам, достигшим возраста 40 лет – 1 рабочий день 1 раз в год.

6.3.3. Работодатели обязаны бесплатно обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными действующим законодательством нормами, а также своевременно и в полном

объеме устанавливать и предоставлять работникам учреждений, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда соответствующие гарантии и компенсации. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока, гарантий и компенсаций, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему (при наличии) или локальном нормативном акте при его отсутствии.

6.3.4. Рекомендовать руководителям учреждений предусматривать средства на проведение СОУТ на рабочих местах отдельных категорий работников в соответствии приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.11.2023 № 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

6.3.5. В учреждениях с количеством работников, превышающим 50 человек, в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации вводится должность специалиста по охране труда.

6.3.6. В комиссии по приемке построенных или реконструированных зданий учреждений включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов учреждений.

6.3.7. Работодатели обязаны бесплатно обеспечивать работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объеме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующие компенсационные выплаты, а также в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск.

Компенсационные выплаты за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются работникам по итогам проведенной СОУТ, начиная с класса 3.1. Минимальный размер повышения оплаты труда не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения отплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, либо коллективным договором, трудовым договором.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда устанавливается по итогам СОУТ, начиная с класса вредности 3.2. Минимальная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективным договором (при наличии) или локальным правовым актом при его отсутствии.

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

6.4. Стороны способствуют повышению эффективности взаимодействия по вопросам охраны труда, а именно:

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 соответствующих семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

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

6.4.4. Проводят отраслевые мероприятия (совещания, конференции, форумы) в рамках Всемирного дня охраны труда.

6.5. Стороны условились, что Министерство со своей стороны:

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 по его запросу:

- о состоянии производственного травматизма в учреждениях 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 специальной одежды и других средств защиты, на проведение медосмотров.

6.5.3. Содействует функционированию уполномоченных по охране труда в учреждениях.

6.5.4. Содействует реализации в учреждениях Рекомендаций по формированию в бюджетных сметах государственных учреждений Свердловской области расходов на охрану труда, утвержденных решением Правительственной комиссии Свердловской области по вопросам охраны труда от 29 июля 2010 года.

6.6. Стороны условились, что Профсоюз со своей стороны:

6.6.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников учреждений в области охраны труда в соответствии с частью 2 статьи 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.

6.6.3. Проверяет выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами учреждений (при наличии).

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, СОЗДАНИЕ НЕОБХОДИМЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ

7.1. Стороны договорились содействовать обеспечению в учреждениях работодателями и выборными профсоюзными органами:

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 или локальном нормативном акте, за счет средств от приносящей доход деятельности:

- оказывать материальную или в иной форме помощь работникам учреждений, являющимся участниками специальной военной операции (далее – СВО), войн и локальных конфликтов, ветеранами труда, малообеспеченными, многодетными, пострадавшими от несчастного случая на производстве, а также семьям работников учреждений, погибших на производстве и других случаях;

- выплачивать компенсацию в размере минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне, лицам, получившим инвалидность вследствие осуществления своей профессиональной деятельности, один раз в три года при приобретении ими путевок на санаторно-курортное лечение, при наличии медицинского заключения;

- выплачивать единовременное пособие инвалидам труда на лечение согласно медицинским показаниям, работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию;

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

- 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 при наличии.

7.1.3. Предоставления мер социальной поддержки, предусмотренных законодательством, работникам учреждений, постоянно проживающим и работающих в сельской местности.

7.1.4. Решения в пределах компетенции вопросов по обеспечению работников учреждений жильем.

7.2. Стороны в пределах имеющейся компетенции содействуют тому, чтобы работодатели:

7.2.1. Представляли в соответствующие органы Социального фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты пенсий.

7.2.2. Вели учет, связанный с начислением и перечислением страховых

взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.3. Информировали работников о начисленных в их пользу страховых взносах.

7.2.4. Предоставляли работникам копии индивидуальных сведений, направленных в территориальные органы Социального фонда Российской Федерации.

7.2.5. Заключали соглашения об информационном взаимодействии с Социальным фондом Российской Федерации в целях предоставления лицам предпенсионного возраста 2-х рабочих дней на прохождении диспансеризации.

7.2.6. Разрабатывали мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников в случае высвобождения их в результате ухудшения финансово-экономического положения учреждения, а также обеспечивали условия труда, максимально смягчающие последствия данных процедур.

7.2.7. Поощряли работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, за долголетний труд при уходе на пенсию и в связи с юбилейной датой.

7.2.8. Представляли работников за особые трудовые заслуги к государственным и ведомственным наградам.

7.2.9. В порядке и размерах, определяемых коллективным договором, в пределах собственных средств оказывали помощь в материальной или иной форме участникам СВО, войн и локальных конфликтов, семьям погибших военнослужащих, участников СВО, войн и локальных конфликтов, а также семьям, погибших на производстве, ветеранам СВО, ветеранам войн и локальных конфликтов, семьям участников СВО, войн и локальных конфликтов, ветеранам труда, лицам, получившим инвалидность вследствие осуществления своей профессиональной деятельности, на погребение близких родственников, на похороны не работающих пенсионеров по старости.

7.3. Стороны условились, что Профсоюз со своей стороны обязуется:

7.3.1. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников учреждений и членов их семей.

7.3.2. Направлять средства профсоюзного бюджета на оказание материальной помощи членам Профсоюза в размере не менее 15% членских профсоюзных взносов.

7.4. Стороны договорились содействовать предоставлению социальных гарантий и мер поддержки работникам учреждений – участникам СВО и членам их семей, а именно:

7.4.1. Обеспечивать соблюдение трудовых прав работников в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.4.2. С учетом финансовых возможностей учреждений предусматривать включение в коллективные договоры мер поддержки работников учреждений – участников СВО и членов их семей, в том числе:

- в случае сокращения численности или штата работников устанавливать преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников – участников СВО и членов их семей;

- отсутствие для работников – участников СВО испытания при приеме на

работу;

- предоставление работникам – участникам СВО ежегодных оплачиваемых отпусков (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) по их желанию одновременно с отпуском супруги(а).

8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Стороны условились, что:

8.1.1. Для целей настоящего Соглашения молодым специалистом считается работник, который получил профессиональное или высшее образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности в течение 1 года после окончания образовательной организации.

8.1.2. Работник приобретает статус молодого специалиста со дня заключения трудового договора с учреждением по основному месту работы и считается молодым специалистом в течение 3 лет при условии непрерывности трудовых отношений.

8.1.3. Молодым специалистом признается также работник, приступивший к работе по специальности после окончания образовательной организации, будучи в трудовых отношениях с работодателем.

8.1.4. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на альтернативную гражданскую службу;

- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

- поступление в аспирантуру на очную форму обучения для подготовки и защиты кандидатской диссертации;

- переход работника в другое государственное учреждение;

- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.1.5. Условия оплаты труда молодых специалистов определяются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений и настоящим Соглашением.

8.2. Стороны договорились считать работу с молодыми работниками одним из приоритетных направлений кадровой политики в сфере культуры, в связи с чем:

8.2.1. Осуществляют взаимодействие в области реализации молодежной политики и совместного контроля за обеспечением правовых и социальных гарантий молодежи.

8.2.2. Обеспечивают участие представителей молодежи в комиссиях по ведению переговоров по заключению соглашений и коллективных договоров.

8.2.3. Предоставляют бесплатную юридическую помощь молодым работникам по вопросам трудового законодательства.

8.3. Руководителям учреждений Стороны рекомендуют:

8.3.1. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждений и профсоюзных организаций.

8.3.2. Проводить работу по созданию условий труда для молодых специалистов, способствующих их успешной адаптации, высвобождению времени для профессионального роста.

8.3.3. Оказывать помощь и содействовать участию молодых специалистов учреждений в государственных программах по обеспечению жильем.

8.3.4. Предусматривать разделы коллективных договоров по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, в том числе по:

- проведению работы с молодежью с целью закрепления их в организациях, обеспечению их правовой и социальной защищенности;

- предоставлению мер поддержки молодым специалистам, впервые поступившим на работу, установлению им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными актами;

- созданию советов молодых специалистов, комиссий по работе с молодежью профсоюзных организаций, 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.

8.3.5. Закреплять наставников за молодыми специалистами учреждений.

8.3.6. Рассмотреть возможность направления денежных средств от приносящей доход деятельности на поддержку молодых работников учреждения, проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы и занятий самодеятельным художественным и техническим творчеством, поощряя и создавая условия для удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи, реализации творческого потенциала молодежи и стимулирования ее инновационной деятельности.

8.3.7. Регулярно проводить в учреждениях конкурсы профессионального мастерства среди работающей молодежи.

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

8.3.9. Своевременно проводить аттестацию молодых работников, присвоение и установление им квалификационной категории.

8.4. Стороны условились, что Профсоюз со своей стороны:

8.4.1. Вносит предложения, направленные на поддержку талантливой молодежи и социальную защиту молодых работников культуры.

8.4.2. Осуществляет контроль и защиту социально-трудовых прав и гарантий молодых специалистов, являющихся членами профсоюза, предусмотренных действующим законодательством.

8.4.3. Проводит разъяснительную работу среди молодежи о роли и задачах Профсоюза, о правах, обязанностях и преимуществах членов Профсоюза, по привлечению их к активной работе в Профсоюзе.

8.4.4. Для осуществления молодежной политики в учреждениях культуры создает молодежные комиссии при профсоюзных комитетах.

8.4.5. Проводит анкетирование молодых работников с целью заинтересованности в мероприятиях по защите прав молодежи.

8.3.6. Организует обучение молодых работников и профсоюзных активистов по вопросам прав и гарантий молодежи, трудовых прав работников.

8.4.7. Организует проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий для молодежи.

9. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

9.1. Стороны Соглашения принимают во внимание, что права и гарантии деятельности профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», законами Свердловской области, настоящим Соглашением, Уставом Профсоюза, уставом учреждения, коллективным договором.

9.2. Стороны Соглашения:

9.2.1. Взаимодействуют по вопросу создания новых и повышения эффективности деятельности действующих в учреждениях первичных профсоюзных организаций.

9.2.2. Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, создают условия для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников учреждений в соответствии с действующим законодательством.

9.2.3. Не препятствуют осуществлению уставной деятельности профсоюзных организаций.

9.2.4. Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и их структурных подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных обязанностей, прав, представляемых законодательством Российской Федерации и ратифицированными Российской Федерацией Конвенциями Международной Организации Труда.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе учитывают, что:

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 выборного профсоюзного органа, членами которого они являются: руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – с учетом мнения вышестоящего профсоюзного органа в учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы – с учетом мнения соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без учета мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.3. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с учетом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений – с учетом мнения вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.4. Работа в качестве председателя, заместителей председателя профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа считается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат.

9.3.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральными законами предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.4. Стороны признают необходимость и рекомендуют руководителям учреждений:

9.4.1. 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.

9.4.2. Предоставлять первичным профсоюзным организациям учреждений бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы и проведения собраний работников учреждений, а также транспортные средства, средства связи, возможность использовать электронную почту и организационную технику в соответствии с коллективным договором учреждения.

9.4.3. Предоставлять первичным профсоюзным организациям учреждений по их запросу информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам, вопросам своевременности выплаты заработной платы работникам учреждений.

9.4.4. Содействовать первичным профсоюзным организациям учреждений в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждений.

9.4.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление средств в качестве профсоюзного взноса из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1% из заработной платы, на счета профсоюзных организаций. Перечисление производится с расчетного

счета учреждения на расчетный счет Профсоюза; перечисление средств производится в полном объеме одновременно с выдачей заработной платы.

9.4.6. Предусматривать в коллективных договорах учреждений стимулирующие выплаты в размере 20–50% размера оклада (должностного оклада) работникам учреждений, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере 10–30% оклада (должностного оклада) – уполномоченным по охране труда. Конкретные размеры надбавок устанавливать в зависимости от количества членов профсоюза в первичной профсоюзной организации учреждения.

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

9.5. Стороны договорились, что Профсоюз и первичные профсоюзные организации обязуются:

9.5.1. Содействовать реализации настоящего Соглашения, коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждений в том числе силами Профсоюза.

9.5.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти по совершенствованию законодательства о труде и социальной поддержке работников сферы культуры, 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 информацией об 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, настоящим Соглашением и коллективным договором.

9.5.6. Предусматривать в коллективных договорах (при наличии) или локальных правовых актах при его отсутствии 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 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. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА, ЕГО ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ, ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Стороны договорились, что Профсоюз, его территориальные органы, первичные профсоюзные организации:

- всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров учреждений;
- вносят предложения по совершенствованию социальных гарантий работников учреждений;
- проводят общественную экспертизу проектов законов и других нормативных правовых актов в области культуры, регулирующих социально-экономические вопросы и вопросы охраны труда;
- осуществляют защиту трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым вопросам членам Профсоюза;
- контролируют соблюдение социальных гарантий в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением;
- принимают необходимые меры правовой и социальной защиты по предупреждению ухудшения экономического положения работников учреждений;
- анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, участвует в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы культуры, усиление социальной защищенности работников сферы культуры;
- используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности Сторон по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

11. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЮ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Комиссией по заключению и реализации Соглашения в порядке и составе согласно приложению № 4 к настоящему Соглашению (далее – Комиссия).

11.2. Комиссия ежегодно анализирует результаты исполнения Соглашения и по мере необходимости составляет соответствующий отчет.

11.3. О результатах исполнения Соглашения работники учреждений информируются посредством размещения информации в открытых источниках в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также в информационном бюллетене Профсоюза.

11.4. Ответственность Сторон за реализацию Соглашения регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности».

11.5. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, указанных в настоящем Соглашении, и за их выполнение возлагается на работодателей и профсоюзные органы.

11.6. Стороны принимают все необходимые меры по устранению нарушений, выявленных ими в процессе реализации Соглашения.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящее Соглашение заключено на 2026–2028 годы, вступает в силу со дня его подписания Сторонами, распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2026 года, и действует до заключения нового Соглашения, но не более трех лет.

12.2. В течение срока действия настоящего Соглашения в него по взаимной договоренности Сторон могут вноситься изменения и дополнения.

12.3. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по изменению и дополнению Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Соглашением, за неправомерный отказ от подписания Соглашения, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.4. Соглашение направляется на уведомительную регистрацию в Департамент по труду и занятости населения Свердловской области, согласно статье 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.5. Стороны Соглашения обеспечивают доведение текста Соглашения в течение месяца со дня его подписания:

- Министерство – до руководителей учреждений;
- Профсоюз – до председателей территориальных организаций Профсоюза, председателей первичных организаций Профсоюза.

13. ПОДПИСИ СТОРОН

Министерство культуры Свердловской области	Свердловская областная организация Общероссийского профессионального союза работников культуры
Министр культуры Свердловской области	Председатель
_____ И.Н. Марков	_____ А.М. Слязин

Зарегистрировано
Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области
«24» февраля 2026 г.
Запись за № 6-О

Приложение № 1
к Соглашению между
Министерством культуры
Свердловской области и
Свердловской областной
организацией Общероссийского
профессионального союза
работников культуры
на 2026–2028 годы

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке распределения педагогической нагрузки работников учреждений дополнительного образования (детская школа искусств) на учебный год

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

2. Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения, а при ее отсутствии – с иным представительным органом работников.

3. Положение распространяется на работодателя и всех работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность.

4. Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в организации создается комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).

5. Комиссия создается с целью:

- обеспечения объективного и справедливого распределения учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год;

- соблюдения установленного срока письменного предупреждения педагогических работников о возможном уменьшении или увеличении учебной нагрузки в новом учебном году.

6. Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода

педагогических работников в отпуск.

7. Руководитель учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.

8. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объема учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

9. Комиссия создается на основании настоящего Положения в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

10. В Комиссию входят представители работодателя, назначаемые руководителем учреждения, представители работников учреждения, делегируемые выборным профсоюзным органом учреждения (далее – профсоюзный орган), представитель профсоюзного органа.

Решение о создании Комиссии, ее персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя учреждения.

Председателем Комиссии является руководитель учреждения, секретарем – один из членов Комиссии.

11. Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные работодателем сроки.

12. Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.

13. Заседание Комиссии правомочно при участии в нем более половины членов Комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного органа.

Заседание Комиссии ведет председатель Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседания Комиссии и наряду с председателем Комиссии несет ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии.

Протокол заседания Комиссии должен быть прошит, страницы пронумерованы и скреплены печатью.

14. С результатами распределения педагогической нагрузки на новый учебный год Комиссия знакомит педагогических работников под подпись в день проведения комплектования.

15. На основании решения Комиссии руководитель учреждения издает приказ об установлении объема нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год.

16. Предварительное распределение учебной нагрузки осуществляется педагогическими работниками самостоятельно на заседаниях методических секций.

Распределение педагогической нагрузки педагогическим работникам и установление им объема учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется с учетом решений методических секций и личных заявлений педагогических работников.

17. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам

устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

18. Установление объема учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

19. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации.

20. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества обучающихся.

21. Объем учебной нагрузки, как правило, не может быть менее чем на ставку заработной платы.

22. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год в первую очередь нагрузкой обеспечиваются педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы.

Оставшаяся учебная нагрузка выносится на вакансию или распределяется между совместителями.

23. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске по уходу за ребенком или длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки до конца отпуска, а затем временно передается приказом руководителя учреждения для выполнения другим педагогическим работникам.

При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска, ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

24. Учебная нагрузка педагогического работника может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

25. В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель организации сообщает в письменной форме профсоюзному органу о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Приложение № 2
к Соглашению между
Министерством культуры
Свердловской области и
Свердловской областной
организацией Общероссийского
профессионального союза
работников культуры
на 2026–2028 годы

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по стимулированию работников
учреждения дополнительного образования
(детская школа искусств)

1. Комиссия по стимулированию работников (далее – Комиссия) учреждения дополнительного образования (детская школа искусств) (далее – учреждение) создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат.

2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии.

3. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику:

стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени;

за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальных выплат по итогам работы.

4. Комиссия вправе:

принимать решения по каждому вопросу, входящему в ее компетенцию;

запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия объективного решения.

5. Комиссия создается на основании Положения о ней из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

Представители работодателя назначаются руководителем учреждения, представители работников делегируются выборным профсоюзным органом учреждения (далее – профсоюзный орган).

6. Решение о создании комиссии, ее персональный состав оформляются приказом руководителя организации.

Срок полномочий комиссии определяется Положением о Комиссии и не должен составлять менее 1 года.

7. В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке,

который установлен для формирования Комиссии.

8. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

Руководитель учреждения не может являться председателем Комиссии.

9. При принятии решений Комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, положением о Комиссии, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников, в том числе локальными нормативными актами, устанавливающими и регулирующими системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования (положение об оплате труда работников, положение о стимулировании работников, положение о премировании).

10. Комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей положением и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

11. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

12. Комиссия организует свою работу в форме заседаний.

Заседание Комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов.

13. Заседание Комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несет ответственность за его достоверность и точность.

14. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов.

Форму голосования (открытое или закрытое) Комиссия определяет самостоятельно.

15. Работодатель при проведении тарификации в начале учебного года представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, устанавливаемых на определенный период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

16. Работодатель ежеквартально представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат по итогам работы, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда учреждения на стимулирующие выплаты работникам.

Работодатель вправе внести в Комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

17. Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

18. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены Комиссией в сроки, установленные положением об оплате труда, о стимулировании (премировании).

19. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем Комиссии.

20. Проект приказа руководителя учреждения об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определенных Комиссией в протоколе в соответствии с Положением о премировании, после согласования с профсоюзным органом подписывается руководителем учреждения и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.

21. Работодатель создает необходимые условия для работы Комиссии.

Работодатель не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определенных решений.

22. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии. За разглашение указанной информации члены Комиссии несут ответственность в соответствии с законодательством.

Приложение № 3
к Соглашению между
Министерством культуры
Свердловской области и
Свердловской областной
организацией Общероссийского
профессионального союза
работников культуры
на 2026–2028 годы

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ,
по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, которая принимается тождественной
Учитель	Преподаватель, Педагог дополнительного образования
Преподаватель	Учитель, Педагог дополнительного образования

Приложение № 4
к Соглашению между
Министерством культуры
Свердловской области и
Свердловской областной
организацией Общероссийского
профессионального союза
работников культуры
на 2026–2028 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о Комиссии по заключению и реализации Соглашения между Министерством культуры Свердловской области и Свердловской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2026–2028 годы

1. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению и реализации Соглашения между Министерством культуры Свердловской области (далее – Министерство) и Свердловской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Профсоюз) на 2026–2028 годы (далее – Соглашение) является органом системы социального партнерства, созданным сторонами, заключившими Соглашение (далее – Комиссия).

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

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- регулирование социально-трудовых отношений в государственных учреждениях Свердловской области, в отношении которых Министерство осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждения);
- 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 исполнением;

- оказание содействия при разработке и заключении коллективных договоров в учреждениях;

- 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 настоящим положением и с учетом необходимости оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

4.2. Для рассмотрения конкретных вопросов, возникающих в ходе исполнения Соглашения, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия при необходимости 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 избирает секретаря.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, осуществляет 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.

5.2. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.

6. Состав Комиссии

От Профсоюза	От Министерства
1. Слязин *Алексей Михайлович*, председатель Свердловской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры	1. *Прыткова* *Юлия Владимировна*, Первый заместитель Министра культуры Свердловской области
2. Басаргина *Надежда Александровна*, председатель профсоюзной организации ГАУК СО «Свердловский государственный Академический театр музыкальной комедии»	*2. Лаптева* *Наталья Валерьевна,* начальник отдела обеспечения бюджетного процесса, государственного заказа и финансового контроля
3. Блинова *Валентина Семеновна,* председатель профсоюзной организации ГАУК СО «Уральский центр народного искусства»	*3. Мажирова* *Елена Владимировна*, начальник отдела государственной гражданской службы, кадров, правовой и организационной работы
4. Сысоева *Ирина Владимировна*, председатель профсоюзной организации ГАУК СО «Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г.Белинского»	*4. Гулина* *Наталья Николаевна*, заместитель начальника отдела государственной гражданской службы, кадров, правовой и организационной работы

Прошит, пронумерован
скреплено печатью
44 (сорок четыре) листа
и.о. нач. сооб. [illegible] /К.Ю. Власенко/

Общероссийский профсоюз работников культуры
Свердловская областная организация