

Министерство культуры Свердловской области

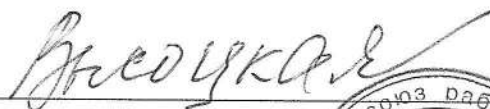
Свердловская областная организация
Общероссийского профсоюза работников культуры

Министр



« 19 » января 2023г.

Председатель



« 19 » января 2023г.

СОГЛАШЕНИЕ

между

Министерством культуры Свердловской области

и

Свердловской областной организацией

Общероссийского профсоюза работников культуры

на 2023 - 2025гг.

Зарегистрировано
Департаментом по труду и занятости
населения Свердловской области

« 30 » января 2023г.

Запись за № 5-0

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Соглашение заключено в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания для них благоприятных условий деятельности, повышения социальной защищенности работников, регулирования вопросов занятости, охраны труда, обеспечения стабильности и эффективности работы государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых Министерство культуры Свердловской области (далее – Министерство) осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – учреждения).

1.1. Стороны Соглашения

1.1.1. Сторонами настоящего Соглашения являются:

- работники— учреждений, в лице их полномочного представителя – Свердловской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), действующей на основании Устава, утвержденного 15-апреля 2021 года;

- работодатели учреждений - в лице их представителя – Министерства.

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

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

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

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению

переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

1.1.6. Условия настоящего Соглашения обязательны для его сторон.

1.2. Предмет Соглашения

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

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

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

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

1.2.5. Соглашение заключено на 2023–2025 годы и действует по 31 декабря 2025 года.

1.3. Сфера действия Соглашения

Действие настоящего Соглашения распространяется на всех работников учреждений.

1.4. Соотношение Соглашения с законодательством Российской Федерации, отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.4.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Свердловской области (далее – законодательство), Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры, Соглашением между Федерацией профсоюзов Свердловской области, Свердловским

областным Союзом промышленников и предпринимателей и Правительством Свердловской области.

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

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

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

1.4.4. Министерство обязуется:

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

1.5. Основные принципы заключения Соглашения

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

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

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

2.1.1. Содействовать соблюдению в учреждениях 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 дополнительного образования 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 представителя первичной профсоюзной организации (председателя первичной профсоюзной организации).

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

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

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

Трудовой договор с творческими работниками учреждений заключается в соответствии с перечнем профессий и должностей творческих работников, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации с учетом мнения Российской Трехсторонней Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео- съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации».

2.1.7. Рекомендовать учреждениям разработать Положение (локальный нормативный акт) о выполнении работником трудовой функции дистанционно в соответствии со ст. 312 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.8. Обеспечить исполнение положений ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, касающихся мобилизованных граждан и добровольцев, о сохранении рабочих мест, включении в трудовой стаж времени участия в спец.

операции, преимущественного права трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности у работодателя тем, кто заключил контракты о прохождении военной службы с 24.02.2022г по 21.09.2022г и с кем были расторгнуты трудовые договоры, а также членов семей мобилизованных граждан и добровольцев.

2.1.9 Учреждения:

- с учётом требований законодательства, по согласованию с выборным профсоюзным органом, в пределах средств на оплату труда самостоятельно принимают локальные правовые акты, регламентирующие оплату труда работников, в соответствии с примерным положением, утвержденным Правительством Свердловской области;

- оплачивают время простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника учреждения; время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника учреждения – не менее 2/3 должностного оклада; в случае приостановки деятельности учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Госпожнадзора в размере среднего заработка;

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

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

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

2.2. Министерство и Профсоюз договорились:

2.2.1. Организовать реализацию мероприятий и достижение в Свердловской области целевых показателей региональных проектов национального проекта «Культура».

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

2.2.2. Принимать участие в разработке мер по обеспечению поддержания минимального размера оплаты труда на уровне прожиточного минимума, трудоспособного населения Свердловской области.

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

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

2.3. Министерство:

2.3.1. Добивается стабильного финансирования учреждений.

2.3.2. Принимает оперативные меры по 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. Профсоюз:

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 членов Профсоюза в судебных и других правоохранительных органах.

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

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

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

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

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

3.1.1 Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера (в том числе из внебюджетных источников), устанавливаются по согласованию с выборным профсоюзным органом соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Свердловской области, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства Свердловской области от 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», постановлением Правительства Свердловской области 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», постановление Правительства Свердловской области 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.

3.1.2. В связи с не завершением разработки требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, согласно изменениям, внесенным в ст. 144 ТК РФ, 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» и 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»;

- 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).

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

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

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

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

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

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

В целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях, выполнения значения целевого показателя средней заработной платы работников учреждений 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%, 10-15% – выплаты компенсационного характера 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.

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

3.1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника учреждения, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются в зависимости от исполнения ими установленных значений

показателей эффективности деятельности руководителей учреждений, утвержденных Министерством.

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

3.1.11. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников учреждения, замещающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

3.2. Министерство и Профсоюз договорились:

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

3.2.2. Проведение структурных преобразований 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.

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

3.3. Министерство:

3.3.1. Выполняет совместно с учреждениями показатели средней заработной платы работников учреждений.

3.3.2. Осуществляет мониторинг выполнения учреждениями показателей средней заработной платы и информирует Профсоюз о его результатах.

3.4. Министерство рекомендует учреждениям:

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

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

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

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

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

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

3.5. Министерство и Профсоюз договорились:

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

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

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

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

3.6.2. Положение о премировании.

3.6.3. Положение об оказании материальной помощи.

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

Перечисленные Положения являются неотъемлемыми приложениями к коллективному договору (при его наличии в учреждении) или локальным правовым актом.

3.6.5. Учреждения, осуществляющие образовательную деятельность, дополнительно разрабатывают:

- 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.

3.6.6. В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель выборного профсоюзного органа (профкома).

3.7. Министерство и Профсоюз договорились:

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

3.7.2. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышенные за соответствующую квалификационную категорию (абз. 2 п. 21 Постановления Правительства Свердловской области от 21.02.2019 № 108-ПП), а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей

в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более 4-х месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пп. 4 и 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период её прохождения.

3.7.3. 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.

3.7.4. 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.

3.7.5. 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.

3.7.6. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу 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;

3.7.7. 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.

3.7.8. 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.

3.7.9. 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 её объем.

3.7.10. 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.

3.7.11. При установлении работникам культуры, искусства и кинематографии, медицинским работникам учреждений размеров окладов (должностных окладов) предусматривается повышение размеров окладов (должностных окладов) за квалификационную категорию работникам, прошедшим аттестацию на основании решения соответствующей аттестационной комиссии.

4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Считать критерием массового высвобождения работников увольнение 5% и более от общей численности работающих в учреждении в течение 30 календарных дней.

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

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

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

- Увеличить список работников, имеющих право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников в соответствии с дополнениями к ст 179 ТК РФ

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

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

4.2. Министерство:

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

4.2.2. В случае массового увольнения работников учреждения совместно с профсоюзными организациями принимает меры, определенные Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации

Федерации от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

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

4.3. Профсоюз:

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

5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Стороны договорились:

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

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

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

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

В соответствии с Федеральным законом от 12.11.2019 № 372-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс российской федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности» для женщин, работающих в сельской местности устанавливается сокращенная рабочая неделя (36 часов).

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

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

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

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

5.1.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (в том числе за ненормированный рабочий день) предоставляются работникам в соответствии с законодательством.

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.2. Стороны совместно:

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

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

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

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

6.2.5. Рекомендуют учреждениям выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, 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 Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда, а также на приобретение оздоровительных путевок.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. При планировании бюджетов учитываются средства для учреждений на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников учреждений безопасным приемам работ, спецоценку условий труда. Конкретный размер средств на указанные цели в учреждениях определяется в плане финансово-хозяйственной деятельности и устанавливается положением по охране труда, которое является неотъемлемой частью коллективного договора (при наличии) или локальным правовым актом при его отсутствии.

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

Предоставляются ежегодно 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 для прохождения диспансеризации.

6.3.3. Работодатели обязаны бесплатно обеспечивать работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объеме устанавливать и выплачивать работникам учреждений, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, молока или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему (при наличии) или локальным правовым актом 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 России от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда и инструкции по заполнению формы отчета о её проведении».

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

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

6.3.7. 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 тяжелыми, вредными и опасными условиями труда в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующие компенсационные выплаты, а также в соответствии со статьёй 117 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск.

Компенсационные выплаты за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются работникам по итогам проведенной специальной оценки условий труда, 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 оплаты труда устанавливаются работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, либо коллективным договором, трудовым договором.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда устанавливается по итогам специальной оценки условий труда, 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. Министерство и Профсоюз:

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

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

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

6.5. Министерство:

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

6.5.2. Информировует Профсоюз в течение первого квартала:

- о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах;
- о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;

- о выделении средств учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, на проведение медосмотров.

6.6. Профсоюз:

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

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

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

7.1. Министерство и Профсоюз договорились:

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

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

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

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

- сохранять работникам учреждений средний заработок за время прохождения обязательных медосмотров и всеобщей диспансеризации;
- выплачивать единовременное пособие при выходе работника учреждения на пенсию;
- предоставлять работнику учреждения оплачиваемые дни отдыха в случаях: рождения ребенка, своего бракосочетания и бракосочетания детей, смерти супругов, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);
- производить частичную оплату путевок на оздоровление работников в санаторно-курортных учреждениях. Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором при наличии.

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

7.1.4. Содействия в решении вопросов по обеспечению жильём работников.

8. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

8.1. Стороны договорились:

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

8.1.2. Закреплять в учреждениях наставников за молодыми специалистами.

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

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

8.2. Стороны рекомендуют руководителям учреждений:

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

9. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

9.1. Стороны рекомендуют руководителям учреждений:

Рассмотреть возможность направления денежных средств от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждениях. Размеры отчислений, порядок и условия установить коллективным договором (при наличии) или локальным правовым актом при его отсутствии.

9.2. Стороны согласились, что работодатели учреждений, обязаны:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных органов учреждений, содействовать их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников учреждений в соответствии с законодательством.

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

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

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

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

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

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

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

9.3. Стороны договорились:

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

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

9.4. Стороны рекомендуют:

9.4.1. Содействовать созданию первичных профсоюзных организаций в учреждениях.

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

9.5. Профсоюз:

Профсоюз и первичные профсоюзные организации обязуются:

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

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

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

9.5.4. Содействовать обеспечению работников учреждений и членов их семей путевками на санаторно-курортное лечение и отдых (Программа «Профсоюзная путевка»), а также 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 коллективов и отдельных работников (членов Профсоюза) учреждений за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников на награждение ведомственными наградами Министерства.

10. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

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

10.2. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».(в ред. от 21.12.2021 N 422-ФЗ)

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

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

10.5. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется областной Комиссией по заключению и реализации Соглашения.(приложение №4)

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

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

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

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАГРУЗКИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ-ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ) НА УЧЕБНЫЙ ГОД

Настоящее примерное 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 образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Положение утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения_или, при её отсутствии, с иным представительным органом работников.

- Положение распространяется на работодателя и всех —работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность.
- Для распределения педагогической (учебной) нагрузки на новый учебный год в организации создаётся комиссия по распределению педагогической нагрузки (далее – Комиссия).
- Комиссия создаётся 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.
- Распределение педагогической нагрузки на новый учебный год проводится Комиссией до окончания учебного года и за два месяца до ухода педагогических работников в отпуск.
- Руководитель учреждения создает необходимые условия для работы Комиссии.
- В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объёма учебной нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.
- Комиссия создаётся на основании настоящего Положения в составе председателя Комиссии, секретаря Комиссии и иных членов Комиссии.

- В Комиссию входят представители работодателя, назначаемые руководителем учреждения, представители работников учреждения, делегируемые профсоюзным комитетом учреждения (далее – профсоюзный комитет), представитель профсоюзного комитета.
- Решение о создании Комиссии, её персональный состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя Комиссии и секретаря Комиссии оформляются приказом руководителя учреждения.
- Председателем Комиссии является руководитель учреждения, секретарём – один из членов Комиссии.
- Комиссия организует свою работу в форме заседаний, которые проходят в установленные работодателем сроки.
- Процедура распределения учебной нагрузки может проводиться в несколько этапов.
- Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины членов Комиссии, председателя Комиссии и секретаря Комиссии, а также представителя профсоюзного комитета.
- Заседание Комиссии ведёт председатель Комиссии.
- Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем Комиссии несёт 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.

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

На основании решения Комиссии руководитель учреждения издаёт приказ об установлении объёма нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год.

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

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

Установление объёма учебной нагрузки педагогическим работникам

больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, допускается только с их письменного согласия.

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

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.

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

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.

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.

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

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель организации сообщает в письменной форме профсоюзному комитету 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.

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О КОМИССИИ ПО СТИМУЛИРОВАНИЮ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ (ДЕТСКАЯ
ШКОЛА ИСКУССТВ).**

- Комиссия по стимулированию работников (далее – комиссия) учреждения дополнительного образования (детская школа искусств) (далее – учреждение) создаётся с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат.
- Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.
- В компетенцию комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику:
 - стимулирующих выплат, устанавливаемых на определённый период времени;
 - за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
 - за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
 - премиальных выплат по итогам работы.
- Комиссия вправе:
 - принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
 - запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия объективного решения.
- Комиссия создаётся 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 профсоюзным комитетом.
- Решение о создании комиссии, её персональный состав оформляются приказом руководителя организации.
- Срок полномочий комиссии (не менее 1 года) определяется Положением о комиссии.
- В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии.
- Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.
- Руководитель учреждения не может являться председателем комиссии.
- 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).

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

- Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

- Комиссия организует свою работу в форме заседаний.

- Заседание комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

- Заседание комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

- Секретарь комиссии ведёт протокол заседания комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за его достоверность и точность.

- Решения комиссии принимаются простым большинством голосов.

- Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

- 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 определённый период времени (за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, выслугу лет).

- 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.

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

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

- Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём комиссии.
- Проект приказа руководителя учреждения об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых комиссией в протоколе в соответствии с Положением о премировании, после согласования с профсоюзным комитетом подписывается руководителем учреждения и является основанием для осуществления стимулирующих выплат работникам.
- Работодатель создает необходимые условия для работы комиссии.
- Работодатель не вправе принуждать членов комиссии к принятию определённых решений.

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБЛАСТНОЙ КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ СОГЛАШЕНИЯ

1. Общие положения

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

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

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

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

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

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

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

3. Права Комиссии

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по урегулированию социально-трудовых отношений и разногласий сторон, предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях;
- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений областных органов исполнительной власти, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии;
- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения.

4. Организация деятельности Комиссии

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

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

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

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

Комиссия на каждом заседании утверждает секретаря.

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

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

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

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

5. Срок полномочий Комиссии

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

6. Состав Комиссии.

От Профсоюза

1. *Высоцкая Валентина Геннадьевна*, председатель Свердловской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры.

2. *Басаргина Надежда Александровна*, председатель профсоюзной организации ГАУК СО «Свердловский государственный Академический театр музыкальной комедии».

3. *Гулина Наталья Викторовна*, председатель профсоюзной организации ГАУК СО «Свердловская государственная Детская филармония».

4. *Оразбаева Ольга Николаевна*, председатель профсоюзной организации ГАУК СО «Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского».

От Министерства

1. *Вакарь Лариса Владимировна*, начальник отдела профессионального искусства и художественного образования

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

3. *Мажирова Елена Владимировна*, начальник отдела государственной гражданской службы, кадров, правовой и организационной работы.

4. *Гулина Наталья Николаевна*, заместитель начальника отдела государственной гражданской службы, кадров, правовой и организационной работы.