



ЧЕЛЯБИНСКАЯ ОБЛАСТЬ

АДМИНИСТРАЦИЯ ЗЛАТОУСТОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА РАСПОРЯЖЕНИЕ

18.03.2020 г. № 530-р/АДМ

г. Златоуст

О реализации трехстороннего Соглашения в области социально-трудовых отношений между Администрацией Златоустовского городского округа, Муниципальным казённым учреждением Управление культуры Златоустовского городского округа, Златоустовской городской организацией Российского профсоюза работников культуры на 2020-2022 годы

В целях обеспечения регулирования социально-трудовых отношений между Администрацией Златоустовского городского округа, Муниципальным казённым учреждением Управление культуры Златоустовского городского округа, Златоустовской городской организацией Российского профсоюза работников культуры,

1. Утвердить «Трехстороннее Соглашение в области социально-трудовых отношений между Администрацией Златоустовского городского округа, Муниципальным казённым учреждением Управление культуры Златоустовского городского округа, Златоустовской городской организацией Российского профсоюза работников культуры на 2020-2022 годы (приложение).

2. Отделу по взаимодействию со средствами массовой информации Администрации Златоустовского городского округа (Письменный М.Ю.) разместить настоящее распоряжение на официальном сайте Златоустовского городского округа в сети «Интернет».

3. Организацию выполнения настоящего распоряжения возложить на заместителя Главы Златоустовского городского округа по социальным вопросам Иванову О.А.

Глава

Златоустовского городского округа



М.Б. Пекарский

ПРИЛОЖЕНИЕ

Утверждено
распоряжением Администрации
Златоустовского городского округа
от 18.03.2020 г. № 530-р/АДМ

Трехстороннее Соглашение
в области социально-трудовых отношений между Администрацией
Златоустовского городского округа, Муниципальным казённым учреждением
Управление культуры Златоустовского городского округа,
Златоустовской городской организацией
Российского профсоюза работников культуры на 2020-2022 годы

Раздел I. Общее положение

1. Настоящее Трехстороннее соглашение (далее - Соглашение) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, устанавливающий нормы и правила в сфере занятости, оплаты труда, охраны труда, режима труда и отдыха, в области социальной защиты, социальных гарантий и льгот для работников учреждений культуры и дополнительного образования (детских музыкальных школ, детских школ искусств), подведомственных Муниципальному казённому учреждению Управление культуры Златоустовского городского округа (далее - Учреждения). Соглашение направлено на обеспечение стабильной работы Учреждений, на реализацию принятых в процессе переговоров дополнительных по сравнению с действующим законодательством положений об условиях труда, оплаты труда, социальной поддержки работников Учреждений.

2. Сторонами Соглашения являются: Администрация Златоустовского городского округа, Муниципальное казённое учреждение Управление культуры Златоустовского городского округа, Златоустовская городская организация Российского профсоюза работников культуры.

3. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом « Об общих принципах организации местного самоуправления Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Региональным Соглашением между Объединением организаций профессиональных союзов «Федерация профсоюзов Челябинской области», Челябинскими региональными объединениями работодателей «Союз

промышленников и предпринимателей» «ПРОМАСС» и Правительством Челябинской области.

4. Стороны, подписавшие настоящее Соглашение, рекомендуют заключить коллективные договоры в Учреждениях и обязуются оказывать трудовым коллективам содействие в развитии социального партнерства.

5. Соглашение не ограничивает права работодателей Учреждений в предоставлении работникам дополнительных по сравнению с действующим законодательством социально-трудовых гарантий и компенсаций, определенных коллективными договорами, при наличии собственных средств, для их обеспечения.

6. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников тех Учреждений, где имеются первичные профсоюзные организации Российского профсоюза работников культуры.

7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, не могут быть участниками договорного процесса, на них не распространяются дополнительные социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением и они решают вопросы льгот и социальной защиты индивидуально с работодателем.

8. В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации настоящее Соглашение заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписанием сторонами.

9. В течение срока действия настоящего Соглашения стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего Соглашения прекратить выполнение принятых обязательств или объявить о прекращении действия настоящего Соглашения в одностороннем порядке.

11. Стороны настоящего Соглашения предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-экономическим вопросам в Учреждениях, ходе выполнения настоящего Соглашения.

12. В период действия настоящего Соглашения стороны обязуются строго соблюдать требования действующего законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут привлечь возникновение конфликтов.

13. Принятые сторонами обязательства переходят к их правопреемникам в течение срока принятого Соглашения.

14. За 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия настоящего Соглашения стороны должны принять все меры для заключения нового Соглашения. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более трех лет.

Раздел II. Обеспечение занятости работников, сохранение и развитие кадрового потенциала

15. Стороны договорились:

1) осуществлять политику, направленную на сохранение и развитие инфраструктуры отрасли культуры, муниципальных учреждений культуры и искусства, педагогических коллективов детских музыкальных школ, детских школ искусств;

2) предпринимать меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников;

3) Администрация Златоустовского городского округа и Муниципальное казённое учреждение Управление культуры Златоустовского городского округа, при принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности штатных работников не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и в выборный орган первичной организации, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты каждого конкретного работника.

4) руководители Учреждений, подведомственных муниципальному казённому учреждению Управление культуры Златоустовского городского округа принимают решение о массовом увольнении работников только при условии согласования с выборным профсоюзным органом Учреждения, строго руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации;

5) отбор кандидатур, подлежащих высвобождению, производят с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) в случае, если в период предупреждения о предстоящем высвобождении работников, увеличивается размер оплаты труда или изменяется система оплаты труда (по Учреждениям), данное увеличение или изменение распространяется и на высвобождаемых работников;

7) расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником – членом Российского профсоюза работников культуры, может быть произведено с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации) (далее – профсоюзный комитет учреждения).

16. Стороны Настоящего Соглашения обязуются:

1) совместно обсуждать любые экономические и организационные преобразования в отрасли культуры и искусства с целью прогнозирования их влияния на занятость работников Учреждений, а также выработки мер социальной защиты;

2) содействовать организации повышения квалификации работников Учреждений;

3) предоставлять работникам Учреждений, до наступления срока расторжения трудового договора попадающим под сокращение, время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

4) при формировании бюджета Златоустовского городского округа на очередной финансовый год, предусмотреть средства на установление надбавки молодым специалистам в размере 40% ставки (оклада).

Раздел III. Оплата труда

17. Стороны договорились:

1) оплату труда работникам учреждений, подведомственных Муниципальному казённому учреждению Управление культуры Златоустовского городского округа осуществлять в соответствии с положениями Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях реализации государственной социальной политики» и Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, в части повышения заработной платы отдельным категориям работников, распоряжения Правительства Челябинской области от 19 апреля 2013 года № 84 – рп «Об утверждении планов мероприятий («дорожных карт»), «Изменениях в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Челябинской области».

2) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации (статья 133 Трудового кодекса Российской Федерации);

3) оплата труда педагогических работников и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, за время работы в каникулярный период обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательный процесс) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса);

4) выплата стимулирующего характера работнику осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Максимальные размеры стимулирующих выплат для конкретного работника не ограничиваются;

5) при определении размеров стимулирующих выплат и условий их применения учитывать мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников;

6) провести работу по заключению, в установленном порядке, дополнительных соглашений (эффективных контрактов) к трудовым договорам с работниками Учреждений в целях уточнения показателей, критериев, условий

и размеров осуществления стимулирующих выплат направленных на повышение мотивации работников, эффективности их деятельности;

7) в целях поддержки педагогических работников или иных работников, руководителям Учреждений рекомендовано сохранять уровень оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, тем работникам у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории:

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;

- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления работника Учреждения об аттестации и (или) в период её прохождения;

8) из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры утверждаются коллективным договором, локальными актами Учреждения. Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух должностных окладов на каждого работника в год. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника;

9) премиальные выплаты выплачиваются работникам Учреждения по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, как в процентном отношении, так и в абсолютных величинах в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений при наличии финансовых средств;

10) при отсутствии или недостатке соответствующих средств, руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплаты, предупредив работников об этом в установленном законодательстве порядке, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Раздел IV Режим труда и отдыха

18. Стороны договорились:

1) нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) привлечение работников к выполнению работ, не предусмотренных Уставами, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями работников Учреждений, допускается только с письменного согласия работника;

3) ежегодный оплачиваемый отпуск работникам Учреждений предоставляется в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели, до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из

отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 трудового кодекса Российской Федерации;

4) Учреждения с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск для работников. Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определяется коллективным договором или локальными нормативными актами. Дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или предоставлен отдельно.

19. Стороны пришли к согласию, что работники Учреждений имеют право на получение дополнительного отпуска с сохранением заработной платы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (не более одного раза в год) в связи:

- 1) со свадьбой работника или его детей - 3 дня;
- 2) со смертью близких родственников - 3 дня;
- 3) в связи с юбилеем работника, если он приходится на рабочий день - 1 день;
- 4) переездом на новое место жительства - 2 дня;
- 5) устранение последствий, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, потоп и т.д.) - 1-3 дня, в зависимости от сложности обстоятельств, по согласованию сторон;
- 6) не имеющих в течение рабочего периода дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск листов временной нетрудоспособности - 3 дня.

20. Администрация Учреждения обязуется:

- 1) предоставлять, на основании письменного заявления работника, женщинам, имеющим детей первоклассников дополнительный день без сохранения заработной платы в первый день учебного года;
- 2) предоставлять по заявлению сотрудника, имеющего детей в возрасте до 8 лет дополнительные дни без сохранения заработной платы - 3 дня в месяц;
- 3) освобождать беременных сотрудниц от работы с сохранением заработной платы на срок прохождения медицинского обследования, если обследование не может быть проведено в нерабочее время.

Раздел V. Охрана труда, улучшение условий труда

21. Муниципальное казённое учреждение Управление культуры Златоустовского городского округа обязуется:

- 1) проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». По результатам аттестации, совместно с представителями профсоюзных организаций, разрабатывать План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждениях (с учетом предложений, поступивших от Учреждений и отдельных сотрудников);
- 2) рассматривать ежегодно на расширенном совещании при муниципальном казённом учреждении Управление культуры Златоустовского городского округа, с учетом профсоюза, вопросы состояния

охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Разработать мероприятия по их предупреждению;

3) обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников Учреждений, создавать условия, необходимые для своевременного прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников;

4) привлекать должностных лиц, допустивших ухудшение условий труда к ответственности в соответствии с законодательством.

22. Златоустовская городская организация Российского профсоюза работников культуры обязуется:

1) осуществлять общественный контроль за условиями и охраной труда работников Учреждений в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

2) назначить в каждом Учреждении ответственных за охрану труда;

3) рассматривать вопросы улучшения условий охраны труда на заседаниях Златоустовской городской организации Российского профсоюза работников культуры;

4) предъявлять должностным лицам требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

5) организовать обучение членов комиссии по охране труда, ответственных за охрану труда;

6) обеспечивать профсоюзные организации нормативно-правовой документацией по охране труда;

7) осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в части обеспечения сохранения места работы и средней заработной платы на время приостановления работ на рабочих местах, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации;

8) оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюзного комитета Учреждений по вопросам социальной защиты;

9) совместно с руководителем Учреждения разрабатывать мероприятия по реализации программы здорового образа жизни.

10) обеспечивать мерами социальной поддержки в соответствии с Законом «О библиотечном деле в Челябинской области» для библиотечных специалистов.

Раздел VI. Социальное партнерство

24. Стороны пришли к соглашению осуществлять социальное партнерство в следующих формах;

1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашение по их заключению;

2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников Учреждений;

3) участие работников, их представителей в управлении организацией в соответствии со статьями 52,53 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) проведение аттестации и тарификации работников Учреждений при участии представителей профсоюзного комитета Учреждения;

5) предоставление работодателями Учреждений, в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в выборные профсоюзные органы документов для учета мнения соответствующего профсоюзного органа по вопросам, входящим в сферу социально-трудовых отношений (формы и системы оплаты труда; введение, замена и пересмотр норм труда; виды поощрений работников за труд; вопросы, связанные с изменением структуры организаций, ее реорганизации, сокращение численности и штата, изменение условий труда, графики отпусков, вопросы охраны труда и др.);

6) способствовать предотвращению коллективных трудовых споров;

7) способствовать достижению уставных целей, стоящих перед Учреждениями.

Раздел VII. Социальные гарантии

25. Стороны договорились:

1) для обеспечения социальной защищенности работников Учреждений принимать активное участие по урегулированию социально-трудовых отношений;

2) продолжить работу по представлению работников Учреждений к награждению Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры (в соответствии с Положением о Почетной грамоте Министерства культуры Российской Федерации, и Российского профсоюза работников культуры;

3) за особые заслуги перед обществом и государством представлять работников Учреждений к государственным наградам (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) оказывать работникам Учреждений, исходя из финансовых возможностей Учреждений, материальную помощь:

а) работникам Учреждений, воспитывающим детей- инвалидов, одиноким матерям и отцам, воспитывающим одного и более детей, опекунам (попечителям), воспитывающим детей без матери для преодоления трудной жизненной ситуации;

б) многодетным семьям;

в) инвалидам и больным работникам в случае длительной болезни;

г) работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;

д) при рождении ребенка;

е) на погребение близких родственников;

ж) работникам, проработавшим в Учреждении 10 и более лет, при выходе на пенсию;

з) для частичной оплаты стоимости путевки для оздоровления работников, их детей;

и) в связи с особыми обстоятельствами жизни по ходатайству Профсоюзного комитета Учреждения;

26. Профсоюзный комитет Златоустовская городская организация Российского профсоюза работников культуры обязуется осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников членов профсоюзного комитета учреждений.

Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

27. Стороны пришли к соглашению:

1) Златоустовская городская организация Российского профсоюза работников культуры действует в соответствии с Конституцией Российской Федерации,

Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Челябинской области «О правах профессиональных союзов в сфере социально-трудовых отношений и гарантиях их деятельности в Челябинской области», Уставом Златоустовской городской организации Российского профсоюза работников культуры;

2) руководители Учреждений признают профсоюзный комитет Учреждения единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании;

3) в соответствии с действующим законодательством руководители имеют следующие обязательства перед профсоюзным комитетом Учреждения:

а) соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзного комитета Учреждения;

б) содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов профсоюзного актива;

в) предоставлять выборному профсоюзному органу Учреждения в установленном порядке необходимую информацию, копии документов, сведения по условиям труда, заработной плате, премиям, грантам, другим социально-трудовым вопросам;

г) не препятствовать в осуществлении деятельности профсоюзного комитета Учреждения по охране прав работников. Реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством, посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля по соблюдению законодательства о труде, охране труда, выполнение коллективного договора, соглашения;

д) предоставлять выборному профсоюзному органу в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации необходимое для деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, оборудованное средствами связи, оргтехники (по возможности);

е) предоставлять выборному профсоюзному органу возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

ж) содействовать ежемесячному бесплатному сбору и своевременному перечислению членских профсоюзных взносов по безналичному расчету из заработной платы работников по списку, предоставленному профсоюзным комитетом Учреждения, на основании личных заявлений членов профсоюзного комитета Учреждения (хранящихся у председателя профсоюзного комитета Учреждения) на счет профсоюзного комитета Учреждения и вышестоящего профсоюзного органа. Порядок их перечисления определяется коллективными договорами.

з) перечислять в таком же порядке и на тех же условиях денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, в качестве солидарного взноса по их письменным заявлениям в размере, определенном коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации);

и) рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета Учреждения, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза;

к) сообщать профсоюзному комитету о результатах рассмотрения, установлении выявленных нарушений, принятых мерах в течении двух недель;

л) предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, свободное время с сохранением заработной платы для выполнения ими общественных обязанностей в интересах коллектива;

м) обеспечивать членам профсоюза, членам выборных профсоюзных органов, профорганизаторам возможность участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, заседаний пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы и иных мероприятий профсоюза.

Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях, в соответствии с пунктами настоящего Соглашения определяются коллективными договорами.

28. Стороны настоящего Соглашения рекомендуют руководителям Учреждений:

1) признавать работу председателя профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа социально значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников;

2) ходатайствовать от имени Учреждения (по представлению профкома) о награждении профсоюзного актива ведомственными значками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную результативную деятельность в интересах коллектива;

3) в случаях, предусмотренных коллективными договорами, отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные работы, на условиях и в размерах, предусмотренных коллективными договорами (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) производить оплату труда председателя первичной профсоюзной организации за счет собственных средств профсоюза (размер, устанавливается в коллективном договоре).

29. Дополнительные гарантии для работников, избранных в профсоюзные органы:

1) работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласования профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

2) увольнение по инициативе работодателя (их заместителей) членов выборных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускаются помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа;

3) увольнения по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов Учреждения, предприятия не допускается в течении двух лет после окончания выборных полномочий (если это отражено в коллективном договоре);

4) за членами выборных профсоюзных органов сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в Учреждении (согласно коллективному договору).

Раздел IX Заключительные положения

30. Настоящее Трехстороннее Соглашение заключено сроком на три года с момента его подписания.

31. Изменения и дополнения в течение срока действия настоящего Соглашения производятся по взаимному согласию сторон.

32. Трехстороннее Соглашение подписано в трех экземплярах: один хранится в Администрации Златоустовского городского округа, второй в Муниципальном казённом учреждении Управление культуры Златоустовского городского округа, третий – у председателя Златоустовской организации Российского Профсоюза работников культуры Златоустовского городского округа. В Учреждениях хранятся копии настоящего Трехстороннего Соглашения.

Раздел X Подписи сторон

От Администрации
Златоустовского городского округа

М.Б. Пекарский

От представителя работодателей
Начальник Муниципального казённого
учреждения Управление культуры

О.Ю. Соловьева

От представителя работников
Председатель Златоустовской городской организации
Российского Профсоюза работников культуры

Е.И. Попова