Министр культуры и архивного дела
Сахалинской области

Н.В. Лаврик

«10» января 2023 г.

Председатель Сахалинской
областной организации
Общероссийского профсоюза
работников культуры

А.А. Королева

«10» января 2023 г.

# ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

# МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ И АРХИВНОГО ДЕЛА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ И САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

на 2023-2025 годы

г. Южно-Сахалинск

Министр культуры и архивного дела
Сахалинской области

Н.В. Лаврик

«10» февраля 2023 г.

Председатель Сахалинской
областной организации
Общероссийского профсоюза
работников культуры

А.А. Королева

«10» февраля 2023 г.

# ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

# МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ И АРХИВНОГО ДЕЛА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ И САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

на 2023-2025 годы

г. Южно-Сахалинск

# ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ МЕЖДУ МИНИСТЕРСТВОМ КУЛЬТУРЫ И АРХИВНОГО ДЕЛА САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ И САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ НА 2023-2025 ГОДЫ

## 1. **Общие положения**

Настоящее отраслевое Соглашение (далее – Соглашение) заключено на 2023-2025 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом, обеспечивающим согласование интересов работников и работодателей. Обязательства Соглашения реализуются в коллективных договорах и трудовых договорах.

1.1. Сторонами Соглашения являются:

работники государственных учреждений, подведомственных министерству культуры и архивного дела Сахалинской области (далее – работники), в лице их полномочного представителя – Сахалинской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз);

работодатели – государственные учреждения, подведомственные министерству культуры и архивного дела Сахалинской области (далее – учреждения), в лице их представителя министерства культуры и архивного дела Сахалинской области (далее – Министерство).

1.2. Стороны Соглашения обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

1.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений состоящих в трудовых отношениях, от имени и в интересах, которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации, и служит основой при заключении территориальных соглашений, коллективных и трудовых договоров.

1.4. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности путем оформления дополнительного Соглашения. При наступлении условий, требующих дополнения, уточнения, изменения Соглашения, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о начале проведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. 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.

1.6. Коллективные и трудовые договоры, заключаемые в учреждениях, работники и работодатели которых предоставили соответствующие полномочия сторонам Соглашения, не могут ограничивать или снижать уровень прав, гарантий и компенсаций работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.

1.7. Положения Соглашения являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателей учреждений в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.8. Представители сторон Соглашения оказывают содействие работодателям учреждений и выборным органам первичных профсоюзных организаций при заключении коллективных договоров.

1.9. Законодательные и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников учреждений, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Соглашения с момента вступления их в силу.

1.10. Соглашение заключено сроком на три года, и вступает в силу с 22 февраля 2023 года. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более трёх лет.

1.11. В случае отсутствия в учреждении, интересы которого представлены сторонами Соглашения, коллективного договора, нормы Соглашения имеют прямое действие.

1.12. В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение, но не более срока действия настоящего Соглашения.

## 2. **Обязательства сторон Соглашения**

2.1. Стороны Соглашения обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов реализации кадровой политики в культуре, повышения престижности профессии работников культуры, уровня их социально-экономической и профессиональной защиты.

2.1.2. Содействовать выполнению комплекса мероприятий по развитию институтов самоуправления, организации информационной и разъяснительной работы в трудовых коллективах учреждений культуры, искусства и

кинематографии о необходимости соблюдения кодексов профессиональной этики.

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

2.1.4. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства на региональном и локальном уровнях. Создавать условия для участия работников в управлении учреждением через систему коллективных договоров.

2.1.5. Содействовать проведению своевременной и качественной аттестации специалистов, руководящих и педагогических кадров учреждений культуры, искусства, кинематографии, отраслевого образования в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 и с Основными положениями о порядке проведения аттестации работников учреждений культуры и искусства (письмо Минкультуры России от 08.02.2010 № 7790-44/04-ПХ).

Организуют разъяснительную работу о порядке проведения аттестации. Способствуют созданию доброжелательной и объективной обстановки при её проведении. Не допускают субъективизма при оценке аттестуемых. Рассматривают жалобы и трудовые споры, связанные с аттестацией.

Министерство проводит аттестацию руководителей учреждений. В состав областной аттестационной комиссии входит председатель Сахалинской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры.

2.1.6. При осуществлении процессов ликвидации, реорганизации учреждений проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.2. Стороны Соглашения обеспечивают:

- мониторинг за недопущением снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», показателя оплаты труда работников учреждений культуры;

- совершенствование систем оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.3. Стороны Соглашения при необходимости принимают участие в проводимых сторонами Соглашения заседаниях коллегиальных органов управления, рабочих группах, круглых столах, общественных советах и др.

2.4. Министерство 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 сокращению численности (штатов) работников учреждений;

- о численности, составе работников учреждений;

- о показателях по условиям и охране труда;

- иную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5. Профсоюз:

2.5.1. Контролирует соблюдение работодателями и их представителями трудового законодательства, законодательства об охране труда, соглашений,

коллективных договоров, других правовых актов, действующих в учреждениях.

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

2.5.3. Обращается в региональные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

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

2.5.5. Ведёт разъяснительную, просветительскую работу, проводит обучающие семинары для профсоюзного актива учреждений.

## 3. Содействие занятости, повышение квалификации работников

3.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, стороны Соглашения обязуются:

3.1.1. Содействовать соблюдению в учреждениях культуры и отраслевого образования законодательства о занятости населения в Российской Федерации. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

3.1.2. Проводить политику максимального сохранения рабочих мест.

3.2. Работодатель с участием соответствующих выборных органов профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

3.3. Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней 5 % от общей численности работающих.

3.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности категорий работников, которых оно касается, в органы соответствующей службы занятости населения и выборному органу первичной профсоюзной организации;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца под роспись.

3.5. В случае увольнения из учреждений в связи с их ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации, соглашениями, коллективными договорами.

3.6. В случае сокращения численности или штата работников наряду с работниками, указанными в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации, рекомендовать работодателям предусматривать предоставление преимущественного права оставления на работе также:

- лицам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшим в сфере культуры и отраслевого образования свыше 10 лет;

- работникам, отмеченным государственными наградами, имеющим почётные звания и награжденными ведомственными знаками отличия за работу в культуре и образовании;

- работникам, совмещающим работу с профильным обучением (профессиональная подготовка, повышение квалификации);

- работникам, имеющих детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, являющимся членами семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;

- работникам, в случае нахождения супруги в отпуске по беременности и родам, а также в случае нахождения супруги/супруга в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет.

3.6.1. Для трудоустройства высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата:

- выявляют возможности внутриорганизационных перемещений работников;

- уточняют наличие вакансий в других учреждениях данного типа;

- предоставляют работникам в период срока предупреждения один день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

3.6.2. Работникам, уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в соответствии с квалификацией, в случае создания новых рабочих мест, а также трудоустройство во вновь создаваемых учреждениях отрасли культуры.

3.7. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям с участием соответствующих выборных органов профсоюзных организаций при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом, предусматривать средства:

- на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более членов семьи, находящихся на содержании;

- на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

- на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

3.8. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.9. Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

3.10. Работодатели учреждений культуры проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет собственных средств. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

## 4. Оплата труда

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников, стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Сахалинской области.

4.2. Стороны Соглашения рекомендуют работодателям:

4.2.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты в части оплаты труда в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.2. Не допускать снижения размеров заработной платы и (или) ухудшения положения и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.2.3. Обеспечить заработную плату каждому работнику в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.4. Заключать трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником на принципах «эффективного контракта», в порядке, установленном трудовым законодательством, включая в трудовой договор условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму

труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год), за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

При этом в тексте трудового договора помимо условий, предусмотренных статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть отражены конкретизированные должностные обязанности работника учреждения, а также меры социальной поддержки.

4.3. Оплата труда работников устанавливается коллективными, трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников, а также с учетом Единых рекомендаций на федеральном, региональном и муниципальном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Заработная плата работников учреждений культуры предельными размерами не ограничивается.

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы в учреждениях культуры, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.5. С целью поддержки выпускников образовательных учреждений предусматривать в коллективных договорах учреждений, локальных нормативных актах выплату надбавки выпускникам образовательных учреждений в течение первых трех лет.

4.6. Работодатели обеспечивают:

4.6.1. Своевременную выплату заработной платы работникам учреждений.

4.6.2. Недопущение снижения установленного Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» показателя оплаты труда работников учреждений культуры.

4.6.3. Повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трутового права (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6.4. Дифференциацию заработной платы каждого работника в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.6.5. Создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения и повышения качества оказываемых услуг.

4.6.6. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объёма выполняемой работы.

Фиксированный размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности, квалификации за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником.

4.6.7. Для педагогических работников, законодательством Российской Федерации для которых предусмотрена норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическим работникам за работу в течение месяца, исходя из нормы часов преподавательской или педагогической работы, составляющей в зависимости от занимаемой должности 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год. При этом размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом фактического объёма педагогической нагрузки, и не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Объём учебной нагрузки устанавливается педагогическому работнику согласно приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (в редакции 29.06.2016) «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».

4.6.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере в соответствии статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором по результатам специальной оценки условий труда, в размере не ниже 4 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда».

Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в повышенном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.6.9. Повышенную оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с работником.

4.6.11. Выплата премий по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется по результатам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников (критериев оценки труда).

Показатели премирования работников (критерии оценки труда) утверждаются локальным нормативным актом учреждения. Показатели премирования работников (критерии оценки труда) должны отражать зависимость результатов и качества непосредственно от работы работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

4.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в порядке, предусмотренном Уставом учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.7.1. При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх государственного задания.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (статья 162 Трудового кодекса Российской Федерации). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (в частности нормы выработки, времени, нормативы численности), принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производятся в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым

договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.10. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях заработной платы и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

## 5. Режим труда и отдыха

5.1. Режим рабочего времени в организациях и учреждениях культуры и отраслевого образования определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников театров, театральных и концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, устанавливается в соответствии с перечнем работ, профессий и должностей этих работников, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

5.3.1. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (подклассы 3.3 и 3.4):

- на основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к

трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю, с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором;

- на основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность ежедневной работы (смены) по сравнению с вышеуказанной продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

5.3.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, определенных частью 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений», допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.6. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в случае если по причинам сезонного и (или) технологического характера для учета рабочего времени отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, не может быть соблюдена продолжительность рабочего времени в течение учетного периода продолжительностью три месяца, учетный период может быть увеличен, но не более чем до одного года.

5.7. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников отрасли культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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 (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.8. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Учреждения с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации (1 сентября, приходящееся на рабочий день, регистрация брака, рождение ребенка, смерть близкого родственника и др.). Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные условия труда, которая превышает минимальную продолжительность отпуска (7 календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией, порядок, условия и размеры которой устанавливаются коллективным договором.

## 6. Охрана труда

6.1. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

Министерство:

6.1.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность учреждений по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.1.2. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда руководителям (специалистам) учреждений.

6.2. Работодатели:

6.2.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодатели, численность работников которых превышает 50 человек, создают службу охраны труда или вводят должность специалиста по охране труда.

В случае, если численность работников не превышает 50 человек, работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя, указанного в абзаце втором подпункта 6.2.1, службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют руководитель, другой уполномоченный работодателем работник, либо организация или

индивидуальный предприниматель, привлекаемые работодателем в порядке, предусмотренном статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.2. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда с учетом приказа Минтруда России от 14.11.2014 № 882н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252» с обязательным участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

6.2.3. Устанавливают работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные федеральным законодательством, иными нормативными правовыми актами.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя.

6.2.4. Обеспечивают выполнение ежегодных планов мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, в которые в том числе включают мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе.

Обеспечивают их финансирование в необходимом объеме, но не ниже 0,2 процентов от суммы затрат на производство продукции (выполнение работ, предоставление услуг). Конкретный процент финансирования устанавливается коллективным договором.

Включают мероприятия по улучшению условий труда на рабочих местах, на которых по результатам специальной оценки выявлены вредные условия труда, в целях установления допустимых условий труда.

6.2.5. Принимают необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, учету и рассмотрению причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 227-231), приказом Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», «Правилами расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников» в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206, приказом Минздрава России от 28.05.2001 № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

6.2.6. Обеспечивают обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

В соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника,

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

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

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

В соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» организуют для работников, занятых на работах во вредных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии при стаже работы 5 лет во вредных условиях труда (подклассы

3.1 - 3.4, класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии - один раз в пять лет.

Организуют для работников, имеющих стойкие последствия несчастных случаев на производстве, один раз в пять лет проведение периодических осмотров в центре профпатологии.

6.2.8. Обеспечивают санитарно-бытовое обслуживание работников, в этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи и другое.

Устанавливают нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам на основании Единых типовых норм (или Типовых норм до 31.12.2024) с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

6.2.9. Обеспечивают разработку и утверждение инструкций по охране труда и иных локальных нормативных актов по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Создают условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах государственных нормативных требований охраны труда, организуют их обучение.

6.2.10. Обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда в организациях, проводят системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

В этих целях разрабатывают и утверждают локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников и с учетом специфики своей деятельности Положение, Стандарт и т.п. о системе управления охраной труда в организации.

6.2.11. Информируют работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Конкретные формы (способы) размещения работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, указываются в коллективном договоре.

6.2.12. Обеспечивают ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.2.13. Обеспечивают при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2.14. В рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний используют возможность финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет средств Социального фонда России (в случае санаторно-курортного лечения предпенсионеров и пенсионеров – до 30 процентов сумм страховых взносов на данный вид страхования) в установленном порядке.

6.2.15. С целью формирования здорового образа жизни в трудовом коллективе разрабатывают и реализуют корпоративные программы по укреплению здоровья.

6.3. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в учреждениях комитетов (комиссий) по охране труда;

- проведении проверок условий состояния охраны труда в учреждениях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

Представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников по согласованию включаются в состав следующих комиссий, действующих в сфере охраны труда:

- по проверке знания требований охраны труда, в том числе по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты, по вопросам охраны труда

(постановление Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»);

- по проведению специальной оценки условий труда, число членов которой должно быть нечетным (статья 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);

- по охране труда (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны, минимальная численность составляет не менее 4-х человек, включая председателя) (приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»);

- по расследованию несчастных случаев на производстве (приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»);

- с 01.03.2023 по расследованию случая профессионального заболевания (постановление Правительства РФ от 05.07.2022 № 1206 «О порядке расследования и учета случаев профессиональных заболеваний работников»).

6.4. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

- организацию деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

- работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

- проведение общественного контроля состояния условий и охраны труда;

- контроль за выполнением учреждениями культуры и отраслевого образования требований законов и иных нормативных правовых актов по

охране труда, в том числе с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников отрасли (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

## 7. Развитие социальной сферы, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Работодатель и Профсоюз:

7.1.1. Обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.1.2. Могут в порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств, устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работники учреждений, проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательством.

7.3. Работодатели:

7.3.1. Разрабатывают и реализуют мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защите права на труд для работников, живущих с ВИЧ.

7.3.2. Применяют обучающий модуль для информирования работников по вопросам профилактике и лечения ВИЧ-инфекции/СПИДа на рабочем месте с оценкой уровня знания и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

7.3.1. Создают условия и обеспечивают сохранение средней заработной платы работникам, проходящим диспансеризацию, осуществляемую в рамках реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие

здравоохранения» и государственной программы Сахалинской области «Развитие здравоохранения в Сахалинской области», направленных на формирование у населения Сахалинской области мотивации для ведения здорового образа жизни, а также обеспечение приоритета профилактики в сфере здоровья граждан.

## 8. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

Министерство и работодатели:

8.1. Соблюдают права профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Не вмешиваются в уставную деятельность профсоюзных организаций, не издают приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

Не препятствуют работникам вступать в профсоюз, а также не ограничивают работника в трудовых правах и социальных выплатах в связи с его принадлежностью к профсоюзу.

8.2. Безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

8.2.1. Передают в бесплатное пользование выборному органу профсоюза, находящиеся на балансе Работодателя, здания, сооружения, помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление,

освещение, уборка, охрана осуществляются Работодателем, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организациях определяются в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Не препятствуют представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и структурных подразделений, в которых работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и соглашений.

8.2.3. Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.4. Содействуют участию представителей профорганов в работе совещаний, заседаний по вопросам, связанным с условиями труда, заработной платы, рабочего времени и времени отдыха.

На основании решения выборного профсоюзного органа работодатель включает в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзной организации.

8.2.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой работнику заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.3. Работодатель и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в выборные органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы), помимо установленных законодательством Российской Федерации.

8.3.1. За членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, на время их участия в работе конференций, заседаний выборных органов профсоюза, работодатель сохраняет средний заработок.

Сохранение за выборными работниками профсоюзного органа социальных гарантий и льгот, действующих в учреждении, определяется коллективным договором.

8.3.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

## 9. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его региональные, территориальные и первичные организации обязуются:

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

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

9.3. 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.

9.4. Содействовать обеспечению работников учреждений путевками на санаторно-курортное лечение и отдых, а также организации летнего отдыха и оздоровления детей работников и членов их семей.

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

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

9.7. Участвовать в выдвижении коллективов и отдельных работников (членов Профсоюза) учреждений культуры, искусства, кинематографии, народного творчества, отраслевого образования за успешное решение экономических и социальных задач отрасли и заслуги по осуществлению мер защиты профессиональных, экономических и социальных интересов работников для награждения ведомственными наградами Министерства.

## 10. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

10.1. Стороны осуществляют постоянный контроль за реализацией Соглашения, информируя друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Министерства и Профсоюза.

10.2. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. При проведении указанного контроля стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения Соглашения.

10.4. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Положением о министерстве культуры и архивного дела Сахалинской области, утвержденным постановлением Правительства Сахалинской области от 15.01.2016 № 2.

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

10.6. В случае, если работодатели нарушают настоящее Соглашение и Профсоюз планирует забастовку, то Профсоюз информирует Министерство о сложившейся ситуации не менее чем за два месяца до планируемой даты забастовки.

Стороны принимают меры к урегулированию конфликтов с целью предупреждения забастовки.

10.7. Ни одна из сторон Соглашения, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений Соглашения работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель (представительный орган), избранный работниками в случаях, предусмотренных статьей 31 Трудового кодекса

Российской Федерации, вправе обратиться в письменной форме к сторонам Соглашения с мотивированным предложением о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

Стороны рассматривают это предложение и могут принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного работодателя.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Соглашения, или невыполнения принятых обязательств, несут ответственность в соответствии со статьями 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.8. Профсоюз и его территориальные организации осуществляют систематический анализ и обобщение опыта заключенных коллективных договоров учреждениями культуры, искусства, кинематографии и отраслевого образования.

10.9. Настоящее Соглашение составлено и подписано в трёх экземплярах, каждый имеет одинаковую юридическую силу.

10.10. После уведомительной регистрации в установленном порядке, Министерство направляет текст настоящего Соглашения руководителям учреждений; Профсоюз – в территориальные и первичные профсоюзные организации учреждений.

**АГЕНТСТВО ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ**

693000, г. Южно-Сахалинск, ул. Дзержинского, 23
тел.: (4242) 432-746, факс: (4242) 505-338
E-mail: atzn@sakhalin.gov.ru,http://tzn.sakhalin.gov.ru

Министру культуры и архивного дела
Сахалинской области

Н.В. Лаврик

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Агентство по труду и занятости населения Сахалинской области сообщает, что Отраслевое соглашение между министерством культуры и архивного дела Сахалинской области и Сахалинской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на 2023-2025 годы зарегистрировано 07.03.2023.

Регистрационный номер **45**.

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

2) Одновременно в целях предупреждения возможных трудовых споров рекомендуем к абзацу 6 пункта 3.6 учесть, что в соответствии со статьей 261 ТК РФ одинокие родители, воспитывающие малолетних детей до 14 лет, либо детей-инвалидов до 18 лет, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата организации, в связи с чем преимущественное право в отношении них не рассматривается.

Заместитель руководителя агентства Т.В. Волина

Грищук Е.А., 727432
Гудкова А.А., 67-25-65
Храмцова В.М., 67-25-72