

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
автономного учреждения «Государственная филармония
Республики Саха (Якутия) им. Г.М. Кривошапко»
на 2015-2017 годы

Срок действия с 23.03.2015 по 23.03.2018

Юридический адрес: 677000, Р(Г), г. Якутск, ул. Ярославская, д. 27
Тел./факс 8(4112) 47-63-84, 45-06-94, 45-06-98

П/я адрес: филиал филиал Филиал № 1

Художественный директор Бодалев Наталья Владиленовна
Продюсер программы Карпова Рафика Николаевна
Орг. прав. форма: автономное учреждение

Выездное мероприятие: организацию концертных мероприятий

Срок исполнения санкций: 87

Число санкций, подлежащих исполнению: 87

Санкции подразделяются на:

г. Якутск, 2015г.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Раздел 1.</i>	<i>Общие положения</i>	3-4
<i>Раздел 2.</i>	<i>Трудовой договор. Обеспечение занятости. Повышение квалификации. Условия высвобождения работников</i>	4-7
<i>Раздел 3.</i>	<i>Рабочее время, время отдыха</i>	7-9
<i>Раздел 4.</i>	<i>Оплата труда</i>	9-11
<i>Раздел 5.</i>	<i>Условия работы. Охрана и безопасность труда</i>	11-13
<i>Раздел 6.</i>	<i>Возмещение вреда, причиненного здоровью работника</i>	13
<i>Раздел 7.</i>	<i>Гарантии и компенсации</i>	13-15
<i>Раздел 8.</i>	<i>Выплата пособий и компенсаций работникам, социальное и медицинское обеспечение</i>	16
<i>Раздел 9.</i>	<i>Гарантии деятельности профсоюзной организации</i>	16-17
<i>Раздел 10.</i>	<i>Развитие системы социального партнерства. Разрешение трудовых споров</i>	17
<i>Раздел 11.</i>	<i>Заключительные положения</i>	18

Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: автономное учреждение «Государственная филармония Республики Саха (Якутия) им. Г.М. Кривошапко» (далее учреждение), в лице художественного руководителя – директора Базалевой Натальи Владимировны, действующего на основании Устава, и работники автономного учреждения «Государственная филармония Республики Саха (Якутия) им. Г.М. Кривошапко» в лице председателя первичной профсоюзной организации Карповой Надежды Николаевны, действующего на основании Устава Российского профсоюза работников культуры.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора является обеспечение сторонами выполнения взятых на себя обязательств по регулированию социально-трудовых отношений, затрагивающих права и интересы работников учреждения, с целью достижения согласованных действий, направленных на обеспечение стабильной работы Филармонии.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным Трудовым договором, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.5. Работодатель обязуется выполнять условия Коллективного договора.

1.6. Работники гарантируют исполнение обязательств, принятых ими в Коллективном договоре.

1.7. Стороны признают, что основой предоставления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является выполнение каждой стороной социального партнерства принятых на себя обязательств.

1.8. Права и обязательства работодателя регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом учреждения, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.9. Права и обязанности работников регламентируются трудовым законодательством РФ, Коллективным договором, трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.10. Каждый работник обязуется:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- не разглашать ставшие ему известные по роду деятельности сведения, относящиеся к коммерческой тайне;
- нести материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю.

1.11.Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ). Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12.Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

1.13.За выполнением Коллективного договора контроль осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

1.14.В недельный срок с момента подписания Коллективного договора работодатель издает приказ о назначении ответственных за выполнение принятых учреждением обязательств и представляет копию в профком.

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Повышение квалификации. Условия высвобождения работников.

2.1.Трудовые отношения регулируются заключением письменного трудового договора в порядке ст. 59, 351 Трудового кодекса РФ, в двух экземплярах, один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

2.2.С работниками учреждения и иными творческими работниками: с поступающими на работу пенсионерами по возрасту; с лицами, обучающимися по очной форме обучения; с лицами, поступающими на работу по совместительству, срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон.

2.3.В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании (сроком не более трех месяцев), о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и

впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, успешно завершившим обучение, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание при приеме на работу не превышает двух недель.

2.4. Работник может заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату.

2.6. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.7. Работник не может быть переведен или перемещен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.11. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.12. Если работник не согласен работать в новых условиях, работодатель в письменной форме предлагает ему имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья:

- вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника;

- вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу;

- вакантные должности или работу, как в данной местности, так и в других местностях.

2.13. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.14. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.15. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для развития творческого потенциала работников, организации стажировок и не препятствовать участию работников во всероссийских и международных фестивалях, конкурсах и пр., если это не наносит ущерб работе учреждения.

2.16. Основания прекращения трудового договора должны соответствовать ст.ст. 77-84 Трудового кодекса РФ.

2.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ст. 84.1 ТК РФ).

2.18. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.19. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за два месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 14 календарных дней.

2.20. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

2.21. Работнику,увольняемому в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.22. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения данного срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.23. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме

случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется по возможности помочь по их трудоустройству в другой компании по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.23. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не более 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Раздел 3. Рабочее время, время отдыха.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников учреждения – 40 часов в неделю.

3.2. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

3.3. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

3.4. Для работников АУП устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и с продолжительностью ежедневной работы 8 часов при недельной норме 40 часов со следующим режимом работы:

Начало работы: 9.00 ч.

Окончание работы: 18.00 ч.

Перерыв на обед: с 13.00 до 14.00

Выходные дни: суббота и воскресенье

Для работников женского состава АУП устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и с продолжительностью ежедневной работы 7 часов при недельной норме 36 часов со следующим режимом работы:

Начало работы: 09.00 ч.

Окончание работы: 17.00 ч.

Перерыв на обед: с 13.00 до 14.00

Выходные дни: суббота и воскресенье

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

3.6. Режим рабочего времени (время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и питания работников) для основного персонала связанного с непосредственным функционированием учреждения: творческого, артистического и др. устанавливается с учетом специфики работы, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 102 ТК РФ) и утвержденным планом работы отделов.

Для данных категорий работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями с ведением суммированного учета рабочего времени за месяц до 01 сентября 2015 года.

с 01 сентября 2015 года для данных категорий работников применяется шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем с ведением суммированного учета рабочего времени за месяц.

3.7. В рабочее время засчитывается:

а) время, затраченное на подготовку, проведение и завершение мероприятия.

- б) время, затраченное на участие в репетициях, включая занятия и другие подготовительные работы, с момента окончания работы, по фактической ее деятельности;
- в) время, затраченное на ожидание объявленного мероприятия и продолжительность самого мероприятия;
- г) перерывы между концертами в пределах одного вызова на работу (например, между двумя выступлениями);
- д) половина времени, установленного для проведения данного концерта или репетиций – в случае, когда работник явился, не будучи предупрежденным об отмене выступления или репетиции;

3.8. Участие артистов в радио-телепередачах, киносъемках, видеозаписях для показа по телевидению, организуемых непосредственно администрацией учреждения для рекламы программ, как с текущим репертуаром, так и специально подготовленной рабочее время программой, засчитывается в выполнение нормы их выступлений в учреждении.

3.9. Привлечение работников АУП к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Творческие работники учреждения и иные участвующие в концертах привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни для проведения данных мероприятий на основании приказа, согласно уставной основной деятельности.

В дни проведения концертов, а также при встрече и проводов артистов, ответственным работникам АУП, режим рабочего времени устанавливается в соответствии с планом работы соответствующего отдела учреждения, и не будет являться сверхурочной.

3.10. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением, творческих работников учреждения и иных лиц, участвующих в концертах).

3.11. Время перерыва для приема пищи определяется Правилами внутреннего распорядка и в рабочее время не включается.

3.12. Для работников артистического, художественного, руководящего и обслуживающего персонала, а также для рабочих, непосредственно участвующих в проведении мероприятий и репетиций, допускается сокращение продолжительности еженедельного непрерывного отдыха.

3.13. Работникам в период гастрольных дней еженедельные дни отдыха предоставляются в индивидуальном порядке по графику. Выходной день объявляется работникам не позднее, чем за три дня.

3.14. В тех случаях, когда в учреждении по производственным условиям не может предоставляться работникам в предвыходные и предпраздничные дни сокращенный рабочий день или производится более одного вызова на работу в эти дни (утром, днем, вечером), за каждые семь таких дней предоставляется один дополнительный день отдыха по скользящему графику с уведомлением об этом работника за три дня.

3.15. В случае одного вызова в предвыходной или праздничный день на работу длительностью не свыше 6 часов независимо от того, когда состоялся вызов (утром или вечером), рабочий день работников артистического, художественного и обслуживающего персонала, а также рабочих считается не полным.

3.15.1. При необходимости репетиций в день концерта промежуток между вызовами должен составлять не меньше 3-х часов, а акустическая репетиция должна продолжаться не более 1 часа и завершиться за 30 минут до начала концерта.

3.15.2. График репетиций утверждается отделом по работе с оркестрами не позднее чем за 7 дней до начала очередной недели.

3.16. Дни еженедельного отдыха по графику, а также праздничные дни, совпадающие со временем пребывания в командировке, подлежат компенсации или предоставления отгула в другие дни согласно плана работы уставной основной деятельности учреждения с предупреждением за три дня.

3.17. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительный отпуск в связи с работой в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня, за ненормированный рабочий день – 12 календарных дней, водителям – 14 календарных дней.

3.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

3.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.22. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом, в случаях, если это не нарушает плановую творческую деятельность учреждения.

3.23. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включается время, предоставленное работодателем отпуска без сохранения заработной платы.

3.24. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

3.25. Работодатель без ущерба для производства проводит замену работников и освобождает от работы участвующих в мероприятиях.

3.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок по согласованию с работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году.

3.27. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ).

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника, одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Указанные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

3.28. Работа (концертное мероприятие) в ночное время, с 22 часов до 6 часов, компенсируется днем отгула и оплатой в одинаковом размере согласно Положению об отгулах (приложение №2).

3.29. При организации концертных мероприятий допускается использование скользящего графика работы работникам административного состава по согласованию с начальником отдела и руководителем Управления.

3.30. Работа творческого коллектива в выходные и праздничные дни, согласно плану работы учреждения, оформляется приказом художественного руководителя – директора и компенсируется предоставлением дня отгула с оплатой в одинаковом размере.

Раздел 4. Оплата труда

4.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада); стимулирующих выплат; компенсационных выплат в соответствии отраслевой системы оплаты труда.

4.2. Оплата труда производится согласно штатному расписанию, разработанному в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), с выплатой районного коэффициента в размере 70% и северных надбавок в размере 80%.

4.3. В связи со спецификой работы учреждения, условий труда работодатель имеет право определять штатное расписание в пределах ФОТ.

4.4. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и РС (Я) и исходя из имеющихся у учреждения средств.

4.5. Размер заработной платы работника указывается в трудовом договоре.

4.6. Руководителям, специалистам, служащим и творческому персоналу при заключении трудового договора могут быть установлены надбавки и стимулирующие выплаты, выплачиваемые за счет доходов от концертной деятельности учреждения (за исключением надбавок предусмотренных законодательством), а также доплаты к должностным окладам и тарифным ставкам за счет и в пределах общего фонда оплаты труда единовременно.

4.7. Должностные оклады устанавливаются работникам исходя из квалификации, сложности и значимости выполняемой работы. В пределах утвержденной сметы должностных окладов, работодатель вправе увеличить индивидуальный размер должностного оклада работника по результатам аттестации.

4.9. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в увеличении объема выполняемых работ с меньшей численностью персонала, роста производительности труда, улучшения качества работ директор может вводить доплаты за совмещение (должностей) профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, а также выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующего работника без ограничения размера этих доплат за счет и в пределах единого фонда оплаты труда.

4.10. Перечень и размеры стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок приведены в Положении о нормировании и оплате труда работников учреждения (Приложение № 2).

4.11. С согласия работника денежная компенсация за работу в праздничные дни, если она включалась в норму рабочего времени, заменяется предоставлением ему другого дня отдыха. В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере сверх причитающейся заработной платы.

4.12. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, предшествовавших периоду, в течение которого за работниками сохраняется средняя месячная заработка платы.

4.13. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

4.14. При наличии источника выплачивается единовременное вознаграждение по результатам работы (за месяц, квартал, год); материальная помощь; компенсации за услуги сотовой связи, на оплату транспортных услуг в соответствии Положения о материальном стимулировании и премировании работников учреждения (Приложение № 2).

4.15. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в российских рублях).

4.16. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

4.17. Запрещается, какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.18. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.19. Заработка плата выплачивается работникам двумя частями – 5 и 20 числа каждого месяца. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

4.20. Суточные по территории России могут быть выплачены до 500 рублей в зависимости от условий служебной командировки.

4.21. Работодатель устанавливает доплаты артистическому и административному составам за дополнительные работы.

Раздел 5. Охрана и безопасность труда.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.1.2. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда и условия труда на каждом рабочем месте на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, лечебно-профилактических и санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными актами и настоящим Коллективным договором учреждения.

5.1.3. Обеспечивать разработку Плана мероприятий по охране труда и технике безопасности в учреждении и обеспечить финансирование для выполнения этих мероприятий в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ.

5.1.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.5. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников не прошедших обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.6. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и РС (Я).

5.1.7. Поэтапно финансировать и провести аттестации рабочих мест по условиям труда.

5.1.8. Обеспечивать средствами индивидуальной и коллективной защиты работников: специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами для работников занятых на работах с вредными условиями труда.

5.1.9. Осуществлять добровольное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

5.1.10. Обеспечивать принятие мер по предотвращению чрезвычайных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении экстремальных ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.11. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкции по охране труда и противопожарной безопасности для работников с учетом мнения профкома и порядке установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ, для принятия локальных нормативных актов.

5.1.12. При несчастном случае на производстве немедленно организовать первую помощь пострадавшему и принять неотложные меры по предотвращению аварийной ситуации, организовать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.13. Не допускать задержки выплаты работникам заработной платы и иных выплат.

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда и техники безопасности.

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.3. Артистический, технический и обслуживающий персонал обеспечивают исправное содержание реквизитов, а также должное санитарно-гигиеническое состояние артистических костюмов и обуви и т.п., находящихся в личном пользовании.

5.2.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (с записью в журнале инструктажей).

5.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

5.2.6. Проходить обязательные медицинские осмотры.

5.3. при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами), работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

5.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.5. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.6. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с трудовым законодательством.

5.7. Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами за счет работодателя.

5.8. Работодатель и (или) уполномоченные им, в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

5.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.10. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленными федеральными законами.

6. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

6.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Учреждение выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

6.3. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Раздел 7. Гарантии и компенсации

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работникам могут быть предоставлены иные гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ.

7.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

7.3. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

7.4. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности исполняются в рабочее время.

7.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ.

7.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по

50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней); прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работнику образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней; работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

7.7. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.8. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.9. Работнику,увольняемому из учреждения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник в этот орган и не был им трудоустроен.

7.9.1. Выплата выходного пособия, компенсации и (или) назначение каких-либо иных выплат в любой форме не производится в случаях увольнения работника по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, а также при прекращении трудового договора с работником по основаниям, если это связано с совершением работником виновных действий (бездействия).

7.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника

или получающих от него помошь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в период работы в учреждении трудовоеувечье или профессиональное заболевание; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

7.11. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве определяются федеральными законами.

7.12. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработка по месту работы.

7.13. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

7.14. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

7.15. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Расходы по амортизации музыкальных инструментов определяются дополнительным соглашением сторон.

7.16. По письменному обращению работника, в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, а также п.32 Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н, работодатель по возможности компенсирует работнику оплату занятий спортом в клубах и секциях, согласно Приказа учреждения о возмещении расходов работнику.

7.17. Учитывается температурный режим и погодные условия (t не ниже +5) для духовых и ударных инструментов при проведении концертных мероприятий на открытом воздухе. Установить время концертного исполнения на открытом воздухе не более 60 минут с предоставлением условий (помещения) для обогрева, до и после игры на музыкальных духовых и ударных инструментах.

7.18. По возможности осуществляется привоз и развоз артистов оркестра и работников – организаторов на концертные площадки при температурном режиме от – 15 С и ниже.

7.19. Работнику возмещаются расходы по ремонту личных музыкальных инструментов, которые работник использует в концертных мероприятиях и репетициях при исполнении трудовых обязанностей, по отчетным документам.

Раздел 8. Выплата пособий и компенсаций работникам, социальное и медицинское обслуживание

- 8.1. При достижении работником пенсионного возраста (в том числе и льготного), а также юбилейных дат – награждать ценностями подарками.
- 8.2. В случае смерти работника учреждения семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей из внебюджетных средств.
- 8.3. В случае смерти близкого родственника работника (супруги, родителей, детей) выделяется материальная помощь в сумме 10 000 (десять тысячи) рублей из внебюджетных средств.
- 8.4. Выплата единовременного пособия в размере месячной заработной платы ветеранам труда, уходящим на пенсию и торжественные проводы.
- 8.5. Работодатель оплачивает мероприятия по профилактике массовых инфекционных заболеваний работников (вакцинация в период эпидемии гриппа).
- 8.6. Работодатель имеет право при наличии источников дохода:
 - выступить с поручительством учреждения при получении работником банковского кредита с последующим удержанием из заработной платы.
- 8.7. Работодатель предоставляет транспорт для культурно-массовых и спортивных мероприятий работников учреждения.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

- 9.1. Работодатель не вмешивается в деятельность первичной профсоюзной организации, не предпринимает попыток повлиять на принятие работниками решений:
 - о поддержании или отклонении конкретных кандидатур при формировании профсоюзных органов и представителей работников;
 - о согласии на избрание на выборную профсоюзную должность или об отказе от нее.
- 9.2. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Правила внутреннего трудового распорядка по согласованию с первичной профсоюзной организацией.
- 9.3. Работодатель рассматривает внесенные первичной профсоюзной организацией предложения по социально-трудовым вопросам и создает необходимые условия для участия представителей первичной профсоюзной организации в заседаниях органов управления учреждением при их рассмотрении.
- 9.4. Учреждение ежемесячно, при наличии соответствующих заявлений работников, перечисляет на счет первичной профсоюзной организации (50%) и рескома профсоюза работников культуры (50%) членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере одного процента.
- 9.5. Работодатель по заявлению первичной профсоюзной организации отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.
- 9.6. Работодатель один раз в год знакомит первичную профсоюзную организацию с анализом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, не реже одного раза в год отчитывается перед работниками об её итогах, информирует работников о положении Филармонии, основных направлениях деятельности, ближайших

перспективах развития и важнейших организационных изменениях в учреждении, а также о состоянии его социально-бытовой сферы.

9.7. Работодатель заблаговременно информирует первичную профсоюзную организацию о возможных организационно-структурных изменениях учреждения, о внутренних и внешних факторах, влияющих на принятие решений, затрагивающих интересы работников.

9.8. Работодатель сохраняет членам первичной профсоюзной организации, членам рабочих комиссий, не освобожденным от основной работы, заработную плату на период их участия в мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией. (не менее 4 часов в месяц).

9.9. Работодатель сохраняет средний заработок и оплачивает расходы по командировке в другую местность не освобожденным представителям первичной профсоюзной организации для их участия в комиссии по расследованию несчастного случая на производстве, а также в работе комиссии по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 10. Развитие системы социального партнерства. Разрешение трудовых споров.

10.1. За высокие показатели работники награждаются Почетными грамотами, Благодарственными письмами и премируются.

10.2. Стороны официально информируют друг друга о принимаемых решениях по вопросам, включенным Коллективный договор и по другим социально-экономическим проблемам.

10.3. Работодатель своевременно информирует работников и первичную профсоюзную организацию об административных, финансовых и других решениях, затрагивающих интересы работников.

10.4. Все решения по социально-экономическим вопросам, затрагивающие интересы работников, принимаются после взаимных консультаций и согласований проектов решений представителями сторон. Стороны принимают совместные меры по разрешению трудовых споров на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

10.5. Стороны способствуют предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

10.6. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

10.7. Коллективные трудовые споры разрешаются в два этапа:

1 этап – рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
2 этап – рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

10.8. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться в соответствующий орган для уведомительной регистрации спора.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Кадровая служба и профсоюзный орган, обязуются разъяснить работникам (в т.ч. при приеме на работу работника) положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.5. За выполнением коллективного договора осуществляют контроль обе стороны, подписавшие его.

11.6. Стороны ежегодно (раз в полугодие), о выполнении коллективного договора отчитываются на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах пол заключению, изменению коллективного договора, или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11.8. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются и учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

ПОДПИСИ СТОРОН

От работодателя

Художественный руководитель – директор

_____ Н.В. Базалева

От работников

Председатель профкома

_____ Н.Н Карпова

Прошито и пронумеровано

