

От Работодателя:

Генеральный директор
ГАУКРК «Крымская государственная
филармония»



И.В. Приказюк
от «14» февраля 2025 г.

От Работников:

Представитель
трудового коллектива
ГАУКРК «Крымская
государственная филармония»


И.С. Пандул
от «14» февраля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ФИЛАРМОНИЯ»
14.02.2025-13.02.2028 г.г.

Вступает в силу
«14» февраля 2025 г.

Симферополь
2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ФИЛАРМОНИЯ» на 14.02.2025-13.02.2028 г.г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) (с изменениями), Федеральным Законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», в соответствии Отраслевым соглашением по культуре Республики Крым между Министерством культуры Республики Крым и Крымской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2022 - 2025 годы от 19.09.2022 г.

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГАУКРК «Крымская государственная филармония» (далее – Учреждение), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.3. Важнейшими принципами взаимной деятельности Работодателя и трудового коллектива являются: учет интересов сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, добровольность принятия обязательств, неотвратимости ответственности сторон и их представителей за невыполнение Договора, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства.

1.4. Сторонами коллективного договора являются работодатель – Государственное автономное учреждение культуры Республики Крым «Крымская государственная филармония» в лице генерального директора (далее – Работодатель), и работники Государственного автономного учреждения культуры Республики Крым «Крымская государственная филармония» (далее – Работники), представленные в лице полномочного представителя трудового коллектива (далее - Представитель).

1.5. Работодатель на момент подписания Коллективного договора признаёт Представителя единственным представителем Работников Учреждения, уполномочивших его общим собранием Работников Учреждения представлять их интересы в области трудовых и связанных с ними социально-экономических отношений.

Профком также является представительным органом трудового коллектива (членов профсоюза), участвует в обсуждении при заключении и изменении коллективного договора, а также защите интересов работников Учреждения - членов профсоюза.

1.6. Целью коллективного договора является взаимодействие сторон по обеспечению эффективной работы Учреждения, урегулированию социально-трудовых отношений и установлению согласованных мер по усилению социальной защиты работников, с определением условий труда и его оплаты, дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных льгот, гарантий и компенсаций, предоставляемых Работодателем.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.8. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

1.9. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения,

реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Учреждением.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением. Коллективный договор не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот (при наличии средств, для их обеспечения).

1.11. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Предметом коллективного договора являются: взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий, участия Работников в управлении Учреждением и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения Работников Учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его положениями, всех работников учреждения, под подпись в течение месяца после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения Работника в

отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам, а также всех вновь поступающих работников при приёме на работу. Ознакомление работников с Коллективным договором и другими локальными нормативными актами может также производиться путем размещения их на доске объявлений.

1.16. Настоящий Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- регулирование социально-трудовых отношений и обеспечение социальной стабильности в трудовом коллективе;
- формирование высокопроизводительного социально-стабильного трудового коллектива, обеспечивающего рост эффективности работы Учреждения, и создание на этой основе возможностей для обеспечения конкурентоспособного уровня оплаты труда и социальных выплат Работникам;
- развитие системы регулирования трудовых отношений на основе консолидации интересов Работников и Учреждения;
- совершенствование систем мотивации, обеспечивающих справедливое повышение оплаты труда Работников и предоставление им социальных гарантий за счет средств Учреждения в увязке с ростом производительности труда, коллективными и индивидуальными результатами трудовой деятельности;
- развитие корпоративных социальных программ, обеспечивающих Работников дополнительными возможностями для оздоровления, занятий физкультурой и спортом, целью которых является улучшение условий и охраны труда, культурного досуга;
- развитие корпоративной культуры и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах;
- разрешение всех возникающих разногласий посредством переговоров и в строгом соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, избежание конфронтации при решении социально-трудовых проблем.

1.17. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа трудового коллектива и Профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Раздел 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда, исполнительского искусства и мастерства творческих работников, а также в целом на поддержание высокого художественно-артистического уровня вновь создаваемых (возобновляемых) концертных программ и текущего репертуара и обязуются строить свои отношения в соответствии с принципами социального партнёрства, являющимися обязательными для Сторон (ст.24 Трудового кодекса Российской Федерации)::

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2.2. Стороны принимают на себя обязательства:

- неукоснительно соблюдать условия настоящего Коллективного договора;
- рассматривать вопросы, не включенные в условия настоящего Коллективного договора, проводить взаимные консультации по всем актуальным для сторон вопросам;
- совершенствовать эффективную систему разрешения социально-трудовых проблем через работу постоянно действующего органа по регулированию социально-трудовых отношений.
- принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов и разрешению коллективных трудовых споров;
- способствовать формированию позитивного имиджа Учреждения, как социально-ответственного Работодателя в целях укрепления репутации Учреждения в Российской Федерации и за рубежом;
- стремиться к единству трудового коллектива в понимании и достижении целей Учреждения, формированию корпоративной культуры и гордости за Учреждение;
- содействовать улучшению морально-психологического климата в Учреждении в целях повышения эффективности и качества работы, а также развития профессионального потенциала Работников;

2.3. Работодатель обязуется:

- 1) добиваться успешной деятельности Учреждения, обеспечивать достижение текущих и стратегических целей Учреждения наиболее эффективным способом при неукоснительном соблюдении нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым и принятых в соответствии с настоящим Коллективным договором обязательств перед Работниками;
- 2) обеспечивать соблюдение законности и социальной защиты работников Учреждения;
- 3) соблюдать финансовую дисциплину и сохранность государственного имущества.
- 4) неукоснительно обеспечивать выполнение правовых норм законодательства РФ, в том числе санитарных, противопожарных норм, требований законодательства об охране труда и пр.;
- 5) обеспечивать, в установленном порядке, трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- 6) осуществлять профессиональный подбор кадров, организовать труд Работников Учреждения так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации;
- 7) применять меры материального и морального стимулирования работников Учреждения, в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и Республики Крым, а также совершенствовать систему премирования Работников Учреждения на основании локальных правовых актов Учреждения;
- 8) ценить труд всех своих Работников, стремиться к сплоченности трудового коллектива, формированию командного духа и корпоративной культуры, основанной на требовательности и взаимном уважении Работодателя и Работников;
- 9) сотрудничать с представительным органом трудового коллектива и Профсоюзным комитетом и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников, посредством переговоров;

- 10) обеспечивать повышение профессионального уровня Работников и реализацию их профессионального потенциала, достижение Работниками наивысших показателей в труде, создавать условия для выпуска высокого уровня концертных программ;
- 11) соблюдать условия коллективного договора, трудовых договоров с Работниками;
- 12) обеспечивать занятость Работников в соответствии с обусловленной трудовыми договорами работой, учитывать особенности режима труда отдельных категорий Работников;
- 13) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором и локально-нормативными актами Работодателя, обеспечивать конкурентоспособный уровень оплаты труда и социальных гарантий Работникам в тесной связи с производительностью труда, ростом профессионализма, уровнем квалификации, дисциплинированностью, ответственностью, исполнительностью, участием в обучении молодежи (наставничество);
- 14) создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором формах;
- 15) осуществлять обязательное социальное страхование Работников в установленном законодательством порядке;
- 16) возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 17) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 18) внимательно относиться к нуждам Работников Учреждения;
- 19) обеспечивать безопасные условия труда, исправное состояние сцены, репетиционных помещений, уборных, и прочего оборудования и своевременно выдавать необходимые материалы и инструменты для бесперебойной работы Учреждения;
- 20) работу сверх месячной нормы часов и месячной нормы концертов допускать только при условии производственной необходимости с согласия Работника и с учетом мнения представительного органа трудового коллектива и Профсоюзного комитета. Оплату такой работы сверх установленной нормы производить ежемесячно в размерах и порядке, определенных законодательством и локально-нормативными актами Работодателя.
- 21) один раз в год (в конце года – декабрь месяц) информировать Работников о выполнении творческого плана, о планах на предстоящий сезон, проводить творческие обсуждения, а также выносить на обсуждение вопросы производственно-творческого процесса. Один раз в год (по окончании календарного года – январь месяц) информировать Работников о выполнении производственно-финансового плана.
- 22) своевременно информировать Профком и трудовой коллектив Учреждения о предстоящих изменениях в организации труда, численности или структуре Учреждения в порядке, определенном законодательством;
- 23) утверждать Правила внутреннего трудового распорядка и изменения в него с учетом мнения представительного органа трудового коллектива и Профсоюзного комитета;
- 24) - организовывать на договорных началах (не на платной основе) в учебных заведениях повышение квалификации работников при необходимости по согласованию с Работником и при наличии средств;
- 25) - соблюдать требования по защите персональных данных работников.

2.4. Работники и органы, представляющие их интересы обязуются:

- 1) поддерживать и укреплять принятую в Учреждении корпоративную культуру, формировать взаимоотношения с коллегами на принципах сотрудничества и уважения к личности, обеспечивать благоприятный моральный климат в трудовых коллективах способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей соблюдая этические нормы поведения на рабочем месте в рабочее время;
- 2) представлять от имени Работников, являющихся членами Профкома и работников, предоставивших право на представление своих интересов при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- 3) прилагать все усилия для развития личного профессионализма, передавать свои знания и навыки молодежи, принимать участие в работе аттестационных комиссий Учреждения, способствовать повышению эффективности, художественно-артистического качественного уровня концертных программ, повышать качество и культуру предоставления услуг по проведению концертов;
- 4) контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора, положений о системе оплаты труда и премирования;
- 5) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, обеспечивать эффективное расходование имеющихся в их распоряжении ресурсов;
- 6) добиваться от Работодателя обеспечения здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, участвовать в мероприятиях по осуществлению контроля за соблюдением правил охраны труда, нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха;
- 7) при возникновении социально-трудовых вопросов принимают честные, объективные решения на бесконфликтной основе на заседаниях Комиссии по Коллективному договору и в период действия настоящего Коллективного договора отказываются от забастовок при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;
- 8) проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей;
- 9) работать сознательно, честно и добросовестно, повышать свою квалификацию и профессиональное мастерство, выполнять порученную работу согласно заключённому трудовому договору и должностной инструкции, сохранять конфиденциальную и коммерческую тайну;
- 10) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы администрации Учреждения;
- 11) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать субординацию; пресекать неэтичное, неадекватное поведение сотрудников учреждения по отношению друг к другу, не создавать стрессовых и конфликтных ситуаций в коллективе;
- 12) беречь имущество Учреждения, не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждения, его имуществу и финансам, нести материальную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации за прямой действительный ущерб, причинённый им работодателю;
- 13) принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся администрации Учреждения;
- 14) бережно относиться к оборудованию, инструментам, спецодежде, костюмам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные

ресурсы, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

15) нести ответственность за несоблюдение, нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Правил охраны труда, за причинение ущерба Учреждению в связи с хищением, порчей имущества, а также за действия или бездействия, повлекшие причинение вреда или ущерба Учреждению, а также нарушение требований действующего законодательства РФ;

16) незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)

2.5. Работодатель имеет право:

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;
- 2) поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- 3) привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном трудовым законодательством порядке;
- 4) принимать локальные нормативные акты;
- 5) требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 6) проводить аттестацию Работников, с целью установления соответствия работников занимаемой должности. Аттестация работников Учреждения производится на основании «Положение об аттестации работников ГАУКРК «Крымская государственная филармония».
- 7) Вносить изменения в штатную структуру, численность учреждения при соблюдении требований трудового кодекса РФ.

2.6. Органы, представляющие интересы Работников имеют право:

- 1) свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2) оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза;
- 3) вносить предложения Работодателю по ведению переговоров о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.
- 4) Воздерживаться от проведения собраний, митингов, шествий, демонстраций и других массовых акций в защиту прав членов профкома, при условии выполнения Работодателем условий коллективного договора.
- 5) обеспечить защиту Работника против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда. Такая защита применяется в отношении действий, целью которых является: 1) условие приёма трудящегося на работу или сохранение им работы с условием невступления в профсоюз или выхода из профсоюза, 2) увольнение или любой другой способ нанесения ущерба Работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия Работодателя, в рабочее время;
- 6) имеют право ходатайствовать перед Работодателем о снятии дисциплинарного взыскания до истечения года со дня применения взыскания с работников, которые не допускали более нарушений и добросовестно выполняли свои обязанности;
- 7) обращаться к Учредителю и Работодателю с заявлением о нарушении руководителем учреждения, руководителем обособленного подразделения – Филиалов/Отделений Учреждения, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, кодекса деловой этики;

8) содействовать Работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязательств и этических норм поведения на рабочем месте в рабочее время;

2.7. Работники имеют право:

1) на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами, законами Республики Крым;

2) работу, обусловленную трудовым договором, с учетом квалификации и трудового законодательства;

3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы согласно своей квалификации, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы в соответствии с трудовым договором, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором. Выплату компенсационных и стимулирующих выплат на основании и в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Учреждения.

4) отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением отпусков в установленном трудовым законодательством и нормативными актами Учреждения;

5) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте в пределах, предусмотренных трудовым законодательством;

6) защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод, интересов и персональных данных всеми не запрещенными законом методами;

7) обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

8) подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном трудовым кодексом, иными федеральными законами;

9) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

10) участие в управлении учреждения в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

11) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

12) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

13) В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную в отношении себя информацию о персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных, или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований трудового кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

2.8. Работодатель, Работники и органы, представляющие их интересы обязуются способствовать формированию и сохранению в коллективе благоприятного морально-психологического климата, поддерживать обстановку психологического комфорта, не допускать грубого и резкого общения, антисоциальных и аморальных поступков, а также соблюдать субординацию, не допускать унижения чести и достоинства Работников и Работодателя.

2.9. Полномочным представителем Работников Учреждения во взаимоотношениях с Работодателем, имеющим право выступать от имени этих Работников, является тот представительный орган Работников, которому делегированы указанные права решением собрания (конференции) Работников Учреждения. Представительный орган, выступающий от имени всех Работников Учреждения, не может препятствовать законной деятельности иных представительных органов Работников.

2.10. Создание условий для осуществления деятельности профсоюзов и представительных органов Работников

2.10.1. Работодатель относит к приоритетным направлениям деятельности Общества развитие и укрепление социального партнерства, обеспечение эффективной работы профсоюзов и представительных органов Работников. Совместные усилия сторон социального партнерства будут направлены на создание в трудовых коллективах здорового морально-психологического климата, развитие профессионального потенциала Работников, повышение эффективности и качества их работы.

Работодатель создает все необходимые условия для обеспечения деятельности профсоюзов и представительных органов Работников: предоставляет им в бесплатное пользование необходимое для работы и хранения документации электрифицированное отапливаемое помещение, мебель, средства связи и оргтехнику, а также возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте. Для проведения собраний (конференций) Работников бесплатно предоставляется помещение.

2.10.2. Профсоюзы и представительные органы Работников бережно относятся к имуществу Работодателя, предоставленному им во временное пользование, и используют это имущество исключительно в целях содействия развитию Учреждения и в интересах ее Работников.

2.10.3. В целях создания условий для участия представителей Работников в регулировании социально-трудовых отношений Учреждения, осуществлении контроля за выполнением условий настоящего Коллективного договора, разработке и реализации программ социально-экономического развития и других локальных нормативных актов Учреждения, Работодатель направляет представителям Работников необходимую информацию в соответствии с их письменным запросом по структуре и объемах, согласованных сторонами, а также содействует их обучению.

2.10.4. При наличии в уставах (положениях) профсоюзных организаций возможности их участия в проведении профсоюзных съездов и конференций делегаты профсоюзных съездов и конференций освобождаются Работодателем от работы на время их проведения, но не чаще одного раза в год. При этом о проведении съезда (конференции) Работодатель должен быть предупрежден не позднее, чем за пять рабочих дней.

2.10.5. Работодатель при наличии письменного заявления Работника, являющегося членом профсоюзной организации, бесплатно перечисляет из его заработной платы членские профсоюзные взносы на счет профсоюзной организации. Размер перечисляемых членских профсоюзных взносов, а также счет профсоюзной организации указываются Работником в его заявлении. Перечисление профсоюзных взносов осуществляется ежемесячно.

2.10.6. Не освобожденным от основной работы председателям профсоюзов и представительных органов Работников Учреждения, а также председателям профсоюзов и представительных органов Работников Учреждения, входящих в состав указанных органов, для выполнения работы в интересах Работников предоставляется один рабочий день в месяц с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя.

2.10.7. Для участия в работе выборных профсоюзных органов, а также на период обучения, организованного профсоюзной организацией для повышения квалификации членов выборных профсоюзных органов, работники, являющиеся членами профсоюзных организаций, освобождаются от работы на данный период с сохранением среднего заработка за счет средств Работодателя, и по представлению председателя (вышестоящей) профсоюзной организации.

2.10.8. Дополнительные условия для обеспечения деятельности профсоюзов и представительных органов Работников могут быть предусмотрены соглашениями, заключаемыми Работодателем с соответствующими профсоюзами и представительными органами Работников.

2.10.9. При взаимодействии с представительными органами Работников дополнительные по сравнению с действующим трудовым законодательством обязательства Работодателя выполняются в отношении представительных органов работников и профсоюзных организаций, подписавших настоящий коллективный договор (в т.ч. входящих в их состав и их вышестоящих организаций).

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работникам Учреждения гарантируется соблюдение норм регулирования вопросов рабочего времени и времени отдыха, установленных действующим законодательством.

3.2. Режим труда и отдыха Работников должен соответствовать Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовому договору и представляет собой для отдельных категорий Работников: пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем, а также суммированный учет рабочего времени, режим гибкого рабочего времени, дистанционного и комбинированного.

Работодатель обязан согласовывать с органом, представляющим интересы Работников и Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. Генеральный директор работает в режиме ненормированного рабочего дня.

3.3. Отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня считается прогулом (пп. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ).

3.4. В случае неявки на работу по болезни, Работник обязан известить Работодателя в начале рабочего дня и после посещения учреждения здравоохранения, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу, если иной порядок не установлен действующим законодательством.

3.5. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, установленных законодательством (ст. 91 ТК РФ). Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ), в том числе официальным региональным праздникам Республики Крым.

3.6. Для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза на основании приказа Работодателя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников Учреждения, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, работников в возрасте до 18 лет, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ч.7 ст.113 ТК РФ). Данные гарантии, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

3.10. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (262.1 ТК РФ)

3.12. 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 в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

3.13. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

3.14. 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.

3.15. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления Работника продолжительность, которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан в соответствии со ст. 128 ТК РФ, 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы (ст. 262.1, 263 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами, по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.16. Порядок продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска возможен исключительно по правилам в соответствии с требованиями ст. 124 ТК РФ.

3.17. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.18. Кроме дней отпуска без сохранения заработной платы предусмотренных трудовым законодательством, Работодатель обеспечивает предоставление Работникам дополнительных выходных дней с сохранением заработной платы по согласованию с органом, представляющим интересы Работников и Профкомом:

- а) в случае собственной свадьбы работника – 3 рабочих дня;
- б) отцу в случае рождения ребенка – 1 рабочий день (в день выписки ребенка из роддома);
- в) в случае свадьбы детей работника – 2 рабочих дня;
- г) в случае поступления ребенка в 1-й класс одному из родителей – 1 рабочий день (в день первого звонка);
- д) одному из родителей выпускника 11 класса школы (в день последнего звонка) – 1 рабочий день;
- е) по случаю юбилея (с 45 лет) – 1 рабочий день;
- ж) в случае смерти близких родственников (супруги, родители, дети, родные братья, сестры, дедушки и бабушки) – 3 рабочих дня;
- з) не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 рабочих дня.

и) для ухода за детьми-инвалидами (ч. 1 ст. 262 ТК РФ) – до 4-х дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Неиспользованные дни выходных на следующий месяц не переносятся и деньгами не компенсируются.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем (п. 3 Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами", утв. Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами").

Раздел 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА И ТРУДА, ИЗМЕНЕНИЯ В ИХ ОРГАНИЗАЦИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Свою организационно-трудовую и концертную деятельность трудовой коллектив и Работодатель осуществляют согласно Конституции Российской Федерации, Конституции Республики Крым, Федеральным законам, законам Республики Крым, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, ТК РФ, руководствуясь Коллективным договором, трудовыми договорами, Уставом Учреждения и иными нормативно-правовыми актами в области культуры и искусства.

4.2. Работодатель обязуется содействовать свободе творчества и не применению цензуры в концертной деятельности.

4.3. Работодатель определяет организационно - штатную структуру Учреждения – количество штатных единиц (по согласованию с Учредителем), перечень должностей, схему подчиненности и взаимодействия структурных подразделений и должностных лиц Учреждения, и субординационный порядок.

Работодатель утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в него все должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий данного Учреждения. (Федеральный закон № 174-ФЗ от 03.11.2006 «Об автономных учреждениях», Устав Учреждения).

4.4. Работодатель утверждает должностные обязанности для каждого Работника, разработанные специалистом по персоналу отдела кадров совместно с начальниками структурных подразделений, в соответствии с квалификационными требованиями ЕКТС и профессиональными стандартами по должности, проводит ознакомление Работника с ними и требует надлежащего осуществления Работником его трудовых функций.

4.5. Работодатель действует на принципах законности, разумности и справедливости по вопросам, отнесенным к его компетенции.

4.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы либо действий, не обусловленных трудовым договором, заключенным между Работодателем и Работником, либо входящих в противоречие с нормами и требованиями действующего законодательства.

Невыполнение Работниками таких поручений не может расцениваться как нарушение трудовой дисциплины.

4.7. Выполнение работником другой трудовой функции в порядке исключения возможно при срочной производственной необходимости, по согласию Работника, в порядке, определенном законодательством.

4.8. Работники, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением, могут привлекаться к выполнению работ, не относящихся к их основным обязанностям, в порядке, определенном трудовым законодательством.

4.9. В случае приостановки работы Учреждения или его подразделений, вызванной отсутствием организационных либо технических условий, необходимых для выполнения работы, данное время считается вынужденным простоем.

4.10. Время простоя (ст.72.2 ТК РФ) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Если творческие работники Учреждения, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является (соответствии со ст.157 ТК РФ) и оплачивается в размере и порядке, которые установлены разделом 7 настоящего коллективного договора «Оплата труда», локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.11. Время простоя по вине Работника не оплачивается (п.3 ст.157 ТК РФ).

4.12. По соглашению сторон, заключенному 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.

Не требуется согласие Работника на перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение.)

4.13. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

4.14. Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами (ст.72.2. ТК РФ).

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных пунктом 4.14, оплата труда Работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.15. Работник может быть отстранен Работодателем или уполномоченным им органом или должностным лицом от работы в случаях, предусмотренных действующим законодательством и коллективным договором.

Работодатель или уполномоченные им лица при участии представителей Профсоюза имеют право назначить проведение служебного расследования. По результатам такого служебного расследования к Работнику может быть применено дисциплинарное взыскание.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (не допущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы Работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.16. Работник имеет право отказаться от порученной работы, если при выполнении такой работы создается объективная ситуация, опасная для его жизни и здоровья, а также для жизни и здоровья других людей и окружающей среды, если такие условия прямо не предусмотрены условиями трудового договора. В таком случае за Работником сохраняется место работы и средний заработок.

4.17. Работник имеет право получить от Работодателя или уполномоченного им органа или должностного лица справку о своей работе в Учреждении, в том числе содержащую информацию о специальности, квалификации, должности, времени работы и заработной плате данного Работника.

Раздел 5. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

5.1. Заключение трудовых договоров с Работниками осуществляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель самостоятельно принимает необходимые кадровые решения (прием, перемещение персонала и т.д.), направленные на наиболее полное использование трудовых ресурсов и обеспечение эффективности производительности.

5.2. Работодатель обязуется при приеме на работу проводить с Работником вводный инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, знакомить с должностными обязанностями, локально-нормативными актами Работодателя, относящиеся непосредственно к выполняемой работе и занимаемой должности.

5.3. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регламентируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из Сторон.

Не включение в трудовой договор каких-либо прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных локальными нормативными актами Работодателя, а также вытекающих из условий настоящего Коллективного договора, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

5.4. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности Работника, регулирующие правила антикоррупционной политики, а также, информировать Работников об условиях предоставления гарантий, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.5. Трудовые договоры с Работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (для артистического персонала), замещения временно отсутствующего работника, при организованном наборе рабочих и в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор заключается на определенный срок, но не более 5 лет.

5.6. Работник имеет право заключить трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя.

5.7. Выполнение работы по совместительству - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7.1. Работники имеют право работать по совместительству, как в Учреждении, так и у других работодателей в свободное от основной работы время и по согласованию с Работодателем.

5.7.2. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 (четырёх) часов в день и полного рабочего дня в выходной день либо общая продолжительность работы по совместительству на протяжении месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени. Оплата труда совместителей осуществляется за фактически выполненную ими работу.

5.8. Выполнение работы по совмещению - это выполнение Работником, с его письменного согласия, за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ), в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, определенной

трудовым договором, дополнительной работы по другой должности или выполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы (ст.60.2. ТК РФ).

5.8.1. Работники имеют право на совмещение должностей, исключительно в пределах Учреждения, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ по своей основной должности.

5.8.2. Соглашение о совмещении должностей осуществляется заключением дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, предусмотренном законодательством РФ и коллективным договором.

5.9. Выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника может быть, как без освобождения работника от своих основных обязанностей, так и с освобождением от своих основных обязанностей.

5.9.1. Руководители структурных подразделений Учреждения, которые не имеют заместителей, при временном прекращении своих должностных обязанностей (отпуск, нетрудоспособность, командировка и пр.) обязаны заблаговременно подавать на утверждение Работодателю ходатайство о назначении Работников, временно исполняющих их обязанности, по согласованию с последними.

5.9.2. Выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника может быть поручено только с письменного согласия Работника на основании приказа работодателя.

5.10. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

5.12. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

5.13. Испытания при приеме на работу устанавливаются согласно статье 70 и статье 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.14. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

5.15. Решение Работодателя о расторжении трудового договора с Работником, по мотивам, указанным в п. 5.14. Коллективного договора, последний имеет право обжаловать это решение в судебном порядке.

5.16. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

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

5.18. Трудовой договор между Работником и Работодателем может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым законодательством РФ и другими федеральными законами и только в том порядке, который установлен законодательством для каждого из этих оснований.

5.19. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

5.20. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, регулируются в соответствии с требованиями ст. 351.7 Трудового кодекса РФ.

5.21. Расторжение (прекращение) трудового договора с Работником допускается по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.22. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости Работников.

Работодатель признает, что гарантированная занятость является важным фактором социально-трудовых отношений и будет принимать все возможные меры для обеспечения рациональной и эффективной занятости Работников, сохранения рабочих мест.

5.23. Стороны договорились, что критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией Учреждения или структурного подразделения, либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К таким критериям относятся:

- 1) ликвидация, реорганизация Учреждения по решению Учредителя;
- 2) ликвидация, реорганизация обособленных структурных подразделений (филиалов/отделов);
- 3) сокращение численности или штата Работников обособленного структурного подразделения (филиала/отдела) организации в количестве не менее 50% от общей численности и более человек в течение 30 календарных дней.

5.24. Работник приобретает статус «высвобождаемого» с момента его предупреждения Работодателем в письменном виде о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения либо обособленного подразделения, сокращением численности или штата Работников до момента его постоянного перевода на другую имеющуюся у Работодателя работу либо увольнения.

В случае принятия решений, влекущих массовое увольнение Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу Работников и выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.25. В случае массового увольнения Работников и затруднений в их дальнейшем трудоустройстве, по совместному решению Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации и представительного органа Работников, увольнение Работников может быть приостановлено на срок до 3 месяцев либо проведено поэтапно.

5.26. В случае ликвидации структурных подразделений (подразделений) Учреждения Работодатель разрабатывает и реализовывает мероприятия по социальной защите высвобождаемых Работников с учетом заслуг каждого Работника и его трудового вклада в результаты работы Учреждения в целом.

5.27. Стороны определились, что при проведении мероприятий по сокращению численности или штата дополнительной категорией Работников (к установленным Трудовым кодексом Российской Федерации), пользующейся преимущественным правом на

оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, являются Работники, в отношении которых соблюдаются следующие условия:

- до наступления права выхода на страховую пенсию по старости (по всем основаниям) остается не более 2-х лет при условии наличия суммарного стажа работы в Учреждении не менее 10 лет;

- до наступления права выхода на страховую пенсию по старости (по всем основаниям) остается не более 5 лет при условии наличия суммарного стажа работы в Учреждении не менее 15 лет.

5.28. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.29. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников, а также при решении вопроса о несоответствии Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, Работодатель в обязательном порядке предлагает Работнику другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Предложение Работнику имеющейся у Работодателя работы в день расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников, а также в связи с несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, является обязательным.

5.30. В случае увольнения Работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее двух лет, Работодатель информирует Работника о возможности оформления досрочной пенсии через органы службы занятости.

5.31. Уволенным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда Работников, включающая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда. Размеры должностных окладов Работников устанавливаются на основании приказа Работодателя в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры» (в действующей редакции) на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам, закрепленных в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому между Работником и Работодателем.

6.2. Работникам Учреждения выплачиваются компенсационные и стимулирующие выплаты по приказу генерального директора по представлению Комиссии по установлению стимулирующих выплат и премированию Работникам. Размер выплат определяется в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о выплатах стимулирующего характера.

6.3. Ежемесячная заработная плата включая компенсационные и стимулирующие выплаты Работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего

времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

6.4. 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. Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки: за первую половину месяца – 20 числа, за вторую половину месяца - 5 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, ст. 136 ТК РФ).

6.5. Работодатель извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размере и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

6.6. Расчетные листы выдаются не позже дня выдачи заработной платы за вторую половину месяца, установленной Учётной политикой Учреждения. Заработная плата перечисляется на банковский счет (банковскую пластиковую карту), указанный Работником в его заявлении. При выборе банковского учреждения, с которым у Работодателя заключен договор, обслуживание карты для Работника является бесплатным.

6.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

6.8. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ) и обеспечивать ее выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

6.9. При любом режиме работы расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы. Для расчета средней заработной платы Работодатель руководствуется ст.139 ТК РФ.

6.10. Удержания из заработной платы Работника производятся в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.11. Оплата дней нетрудоспособности работнику производится в соответствии с законодательством РФ в дни выплаты зарплаты при получении закрытого электронного листка временной нетрудоспособности.

6.12. Работникам Учреждения также устанавливаются надбавки и доплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

6.13. Согласно действующему законодательству с целью усиления материальной заинтересованности и повышения ответственности Работников Учреждения, на основе оценки Работодателем труда каждого Работника и его личного вклада в обеспечении уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей осуществляется премирование при условиях, в размере и порядке, утвержденных Положением о выплатах стимулирующего характера.

6.13.1. Премии, надбавки и доплаты стимулирующего характера осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда. С учетом мнения Комиссии по установлению стимулирующих выплат и премированию Работникам, коллегиальный состав которой утвержден приказом генерального директора Учреждения.

6.14. Премирование генерального директора Учреждения осуществляется на основании приказа Министерства культуры Республики Крым за счёт средств фонда оплаты труда Учреждения.

6.15. Работодатель обязан индексировать заработную плату Работников в соответствии со ст.134 ТК РФ в порядке, установленном действующим законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.16. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.153 ТК РФ.

6.17. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, уведолив в письменной форме Работодателя об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня очередной выплаты заработной платы.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Для обеспечения социальной защищенности Работников устанавливается дополнительная разовая единовременная выплата материальной помощи работникам в связи с юбилейными датами начиная с 45 лет и дальше каждые 5 лет в размере 5000,00 руб. из средств приносящей доход деятельности на основании ходатайства руководителя структурного подразделения/художественного коллектива.

7.2. Материальная помощь за счет собственных средств Учреждения на основании заявления Работника в соответствии с предоставленными документами:

7.2.1. в размере должностного оклада или твердой денежной суммы:

- в связи со смертью членов семьи (муж, жена, дети, мать, отец) (свидетельство о смерти, документ подтверждающий родство);

- членам семьи умершего сотрудника (свидетельство о смерти, документ подтверждающий родство);

- при рождении ребенка (усыновлении, удочерении) на основании свидетельства о рождении ребенка (усыновлении, удочерении) в течение первого года на каждого ребенка.

7.2.2. в размере суммы фактических подтвержденных затрат на приобретение лекарственных средств в результате перенесенного заболевания (лист нетрудоспособности, лист назначения либо выписка (копия) из медицинской карты амбулаторного пациента).

7.3. Работодатель обязуется обеспечивать сохранность архивных документов Учреждения, в том числе по личному составу.

7.4. Работодатель заключает договоры с амбулаторно-поликлиническими учреждениями на проведение предварительных, периодических и иных, установленных законодательством Российской Федерации, медицинских осмотров и диспансеризацию Работников.

7.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом организует выдачу Работникам Учреждения новогодних подарков, имеющих детей возрастом до 14 лет включительно.

7.6. Стороны Коллективного договора договорились предоставлять гарантии и компенсации:

7.6.1. в случае направления Работника в служебную командировку осуществлять возмещение расходов по проезду (по предоставлению проездных документов), найму жилого помещения, суточные (в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Крым и Учреждения);

7.6.2 при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращения численности и/или штата работников Учреждения, увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с требованиями статьи 178 трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. При принятии решения о сокращении численности и/или штата работников и возможным расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной

форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

7.8. В случае, если решение о сокращении численности и/или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет территориальному органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

7.9. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

С учетом требований статьи 173 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан создавать необходимые условия работникам, совмещающим работу с обучением, знать в индивидуальном порядке, какие условия необходимы и возможно ли их предоставить, в связи с чем Стороны пришли к согласию, что перед поступлением в учебное заведение, Работник сообщает и согласовывает с Работодателем предстоящее поступление в учебное заведение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения.

7.10. Работникам, совмещающим работу с обучением, по их желанию и по согласованию с Работодателем ежегодный отпуск может присоединиться ко времени проведения учебных сессий. (ст. 177 ТК РФ).

7.11. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, дополнительные отпуска в связи с обучением в соответствии со статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.12. При предоставлении гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, Работодатель руководствуется требованиями ст.177 ТК РФ, где установлен Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

1) соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;

2) комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах;

3) соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;

4) своевременную организацию проведения периодической аттестации рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;

5) информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, средствах индивидуальной защиты;

6) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;

7) обеспечивает приобретение за счет средств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

8) анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;

9) расследование и учет в установленном законодательством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;

10) обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

11) выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда согласно действующему законодательству;

12) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.2. Стороны договорились, что Работодатель обязуется обеспечить:

- регулярную и своевременную уборку помещений;

- создать комфортные условия труда и отдыха Работников (обеспечить вентиляцию, обогрев помещений);

- предоставление репетиционных помещений, соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям и нормам.

8.3. Работодатель обязуется соблюдать условия работы на выездах и гастрольях:

▪ При выездах на концертные мероприятия в зимнее время года обеспечивать Работников Учреждения исправным отапливаемым транспортом.

▪ Запрещается перевозить Работников Учреждения на выездные выступления, концертные мероприятия в транспорте, не оборудованном для перевозки людей.

▪ При заключении договоров о гастрольных и выездных мероприятиях предусматривать соблюдение санитарно-гигиенических требований и норм охраны труда.

▪ Работодатель, при возвращении Работников, занятых в выездных концертных мероприятиях (в пределах Республики Крым), осуществляет развозку данных работников по утверждённому в Учреждении маршрутам следования с установленными пунктами остановки.

8.4. В вечернее время в случае завершения концертных мероприятий (после 22-00 час.) Работодатель осуществляет содействие в развозке Работников по утверждённому в Учреждении маршрутам следования с установленными пунктами остановки.

8.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Работодатель обеспечивает организацию проведения за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) отдельных категорий работников.

8.6. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.7. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.8. Предоставлять возможность членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда трудового коллектива осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

8.9. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья,

связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.10. Работники обязуются:

8.10.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, требования инструкций по охране труда, противопожарной безопасности. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

В обязательном порядке проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодические медосмотры (ст.214 ТК РФ).

8.10.2. Незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

8.10.3. Соблюдать чистоту на своем рабочем месте, в помещениях Учреждения и бережно относиться ко всему имуществу Учреждения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами.

8.11. Лица виновные в несоблюдении или нарушении Правил охраны труда, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Взаимодействие Работодателя и профсоюзной организации (профсоюзного комитета) учреждения строятся на основе законодательства, соглашений и Коллективного договора. Работодатель признаёт профсоюзный комитет представителем Работников.

Профсоюзная организация учреждения действует на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников культуры, положения о первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Профсоюзная организация учреждения представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзе

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюза. Не препятствовать осуществлению деятельности профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предусмотренных законодательством, посещению и осмотру помещений и рабочих мест в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнение Коллективного договора, соглашений.

9.2.2. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

9.2.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

9.2.4. Признать право профсоюза (в лице профсоюзного комитета) на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения учреждения;
- реорганизации учреждения;

- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест или реорганизации учреждения;

- намечаемых мероприятий по улучшению социальных условий Работников.

9.2.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки. Работа Председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации учреждения и членов выборных органов профсоюзной организации учреждения признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников.

9.2.6. По письменному заявлению, избранному Председателю профсоюзного комитета, не освобождённому от основной работы, предоставлять 2 рабочих дня в месяц и секретарю-1 рабочий день с сохранением заработной платы – для работы с документацией.

9.2.7. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы председателя и членов выборного профсоюзного органа согласно действующего законодательства:

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых вышестоящей профсоюзной организацией;

- для прохождения кратковременной профсоюзной учебы;

- для участия в урегулировании трудовых споров.

9.3. Профсоюзный комитет осуществляет надзор за соблюдением законодательства о труде и Коллективного договора, выявляет и защищает законные права работников.

9.4. Работодатель рассматривает в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза, и сообщает профсоюзному комитету в месячный срок с момента получения требований профкома об устранении выявленных нарушений о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

9.5. В предусмотренных законодательством Российской Федерации случаях Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения на предмет согласования.

9.6. Процедура расторжения трудового договора с Работником по инициативе Работодателя проходит по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения в соответствии с действующим законодательством (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации):

- при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников;

- при решении вопроса об увольнении работников

- членов профсоюза по основаниям, предусмотренным в п.п. 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 10 Контроль выполнения Коллективного договора и ответственность сторон по его реализации

10.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей в Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора (далее - Комиссия) и соответствующими органами по труду.

10.2. Стороны в лице их представителей в Комиссии по Коллективному договору по итогам работы за истекший год не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным годом, отчитываются о выполнении настоящего Коллективного договора на заседании Комиссии по Коллективному договору.

10.3. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, а также необоснованно отказывающиеся от его заключения, несут

административную ответственность в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.4. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему Коллективному договору, несут административную ответственность, предусмотренную Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.5. Каждая из Сторон, подписавших Коллективный договор, признает ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия и взаимоуважения, уступок или договоренностей.

10.6. Ни одна из Сторон, подписавших Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых обязательств.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем учреждения и проведения забастовок.

11.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Коллективного договора.

11.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.5. Коллективный договор (соглашение) в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем, представителем Работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.6. Работодатель обязуется после проведения и подтверждения уведомительной регистрации опубликовать настоящий Коллективный договор на корпоративном сайте Учреждения.

11.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения независимо от того, являются ли они членами ППО.

11.8. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором.

11.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. До истечения трехгодичного срока действия Договора Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет. (ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.10. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения состава, структуры, наименования органов управления Учреждения, расторжения трудового договора с Генеральным директором Учреждения.

11.11. Разъяснения по вопросам применения Коллективного договора оформляются протоколами Комиссии по Коллективному договору.

От Работодателя:
Генеральный директор
ГАУКРК «Крымская государственная
фирма «Фармония»



И.С. Пангул
2025 г.
Приказом

ПРОШУ ПРИНЯТЬ К ИСПОЛНЕНИЮ

От Работников:
Представитель
Трудового коллектива
ГАУКРК «Крымская
государственная фирма «Фармония»

И.С. Пангул
«14» февраля 2025 г.



РЕСПУБЛИКА КРИМ
МІНІСТЕРСТВО
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ

295011, м. Сімферополь,
вул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙ
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь шеэри,
Крылов сокъ, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

24.02.2025 № 8.2-19/228

Государственное автономное
учреждение культуры
Республики Крым «Крымская
государственная филармония»

Пушкина ул., 3, г. Симферополь,
Республика Крым, 295000

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что: Коллективный договор Государственного автономного учреждения культуры Республики Крым «Крымская государственная филармония», 14.02.2025-13.02.2028.

Зарегистрированы 24 февраля 2025 года.

Регистрационный номер: 227.

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель министра

Д.А. Стадник

