

Государственное автономное учреждение культуры
Новосибирской области
«Новосибирская государственная филармония»

Председатель
Совета Трудового Коллектива
ГАУК НСО «Новосибирская филармония»

Генеральный директор
ГАУК НСО «Новосибирская филармония»


Болдин С. Д.

« 16 » февраля 2021 г.


Бочарников А. С.

« 16 » февраля 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2021-2024 годы
с протоколом разногласий



Новосибирск
2021

1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (ч.1 ст.40. ТК РФ).

Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель ГАУК НСО «Новосибирская филармония» (далее – Филармония, Учреждение, Работодатель) в лице генерального директора Бочарникова Александра Сергеевича, действующего на основании Устава.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке на общем собрании работников (протокол № 1 от 18.12.2019г.) представительного органа работников – Совета Трудового Коллектива (далее – СТК) в лице председателя Болдина Сергея Дмитриевича.

1.2 В протоколе разногласий.

1.3 В протоколе разногласий.

1.4 В протоколе разногласий.

1.5 В протоколе разногласий.

1.6 Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Филармонии, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.7 В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.8 В протоколе разногласий.

1.9 Условия и обязательства настоящего Договора являются обязательными для сторон.

1.10 В протоколе разногласий.

1.11 В протоколе разногласий.

2. Вступление в силу и срок прекращения действия договора

2.1 Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 (трех) лет с момента его подписания.

2.2 В течение срока действия Коллективного Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основании взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются уполномоченными представителями Работодателя и Работников, оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и Коллективный Договор, и доводятся до сведения Работников Учреждения.

2.3 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения при:

- реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

- ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.4 Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

2.5 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2.6 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. По истечении выше указанного срока действия данного Договора, стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

2.7 Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Коллективного Договора, производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ (ст. 38 ТК РФ).

3. Сфера действия Договора

3.1 Настоящий Договор распространяется на работников Филармонии:

- принятых на постоянную работу на неопределённый срок;
- принятых на условиях срочного договора;
- принятых внутреннему/внешнему совместительству;
- неработающие пенсионеры филармонии – работники, уволенные из филармонии, (кроме уволенных по ч.3,5,6,7,8,9,11 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя в связи с действиями работника) и нигде не трудоустроенные впоследствии и не состоящие на дату получения гарантий, льгот, и компенсаций, предусмотренных настоящим Коллективным Договором, в трудовых отношениях с каким-либо работодателем.

4. Участие работников в управлении Учреждением.

4.1 Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- учет мнения представительного органа работников – СТК в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, настоящим Договором;
- учет мнения соответствующих профсоюзных организаций в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ;
- проведение представительным органом работников - СТК консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников - СТК планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.2 Представительный орган работников - СТК имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- сокращения численности или штата Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.3 Работодатель обязан безвозмездно предоставить представительному органу работников – СТК:

- помещение, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех Работников месте (местах).
- необходимые для деятельности оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

4.4 Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в Учреждении образуется Комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований ТК РФ и Положения о комиссии по трудовым спорам, утверждаемого Работодателем с учетом мнения СТК.

5. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров.

5.1 Обеспечение занятости

5.1.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

5.1.2 В соответствии со статьёй 58 ТК РФ срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Срочный трудовой договор так же может быть заключен на срок подготовки и проведения конкретного мероприятия или на срок подготовки и проведения утвержденного концертного сезона на следующие работы: участие в подготовке концертных программ (номеров) к вводу в репертуар концертного сезона, участие в репетициях и показе концертных программ (номеров) и другие работы связанные с подготовкой и проведением концертных программ (номеров), обслуживанием зрителей в течение утвержденного концертного сезона.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения, а именно на время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает свою силу и трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен и в иных случаях, оговоренных ст.59 ТК РФ.

5.1.3 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором. Филармония обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу.

5.1.4 Филармония и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Филармония не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

5.2 Условия высвобождения кадров.

5.2.1 В протоколе разногласий.

5.2.2 В протоколе разногласий.

5.2.3 При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом СТК не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.2.4 Филармония обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, представлять в СТК проекты приказов о массовом сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2.5 Принятие Работодателем решения о расторжении трудового договора с работником являющимся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ч.2. ст. 82 ТК).

5.2.6 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения при условии соблюдения требований и гарантий трудового законодательства. В этом случае Филармония (или его правопреемник) обязаны принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемой и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

5.2.7 Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

5.2.8 По возможности при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.2.9 Период простоя оплачивается работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, кроме периодов простоя по вине работника.

5.2.10 Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии — все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Филармонии.

5.2.11 Филармония обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию при заинтересованности в этом работодателя за счёт работодателя.

6. Режим труда и отдыха.

6.1 Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), которые, в соответствии со ст. 190 ТК РФ, утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников - СТК в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Режим рабочего времени, время отдыха работников и иные условия трудовых отношений могут уточняться и изменяться по взаимному соглашению сторон индивидуальных трудовых договоров.

6.2 В протоколе разногласий.

6.3 Продолжительность рабочего времени

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

6.3.2 В протоколе разногласий.

6.3.3 Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

6.4 Работа в выходные и праздничные дни

6.4.1 В случаях предусмотренных трудовым законодательством допускается привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа).

6.4.2 В связи с производственной необходимостью осуществления концертного обслуживания населения допускается по письменному распоряжению работодателя с согласия работника без запроса и учета мнения выборного представительного органа привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников Филармонии.

6.4.3 Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в повышенном размере за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

6.4.4 По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха в течение текущего календарного года по согласованию с работодателем с учетом производственных возможностей и напряженности графика репетиций и концертов. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Предоставление других дней отдыха производится по соглашению сторон, оформляется приказом по Филармонии.

6.5 Ненормированный рабочий день

6.5.1 Филармония, при необходимости, вправе эпизодически привлекать работников, принятых на работу на условиях полного рабочего времени и которым установлен режим работы с ненормированным рабочим днем, к выполнению их трудовых функций за пределами, установленной для них, продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников работы с ненормированным рабочим днем устанавливается Коллективным Договором (ст.101 ТК РФ) в Приложении № 3.

6.5.2 Работникам с ненормированным рабочим днем в качестве компенсации за режим работы с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

6.5.3 Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается настоящим Коллективным Договором в Приложении № 3 и не может быть менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Верхний предел количества дней дополнительного отпуска устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

6.5.4 Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и другими дополнительными оплачиваемыми отпусками и предоставляется с ними вместе, если работник и работодатель не договорились об ином сроке. В случаях, когда у работника право на очередной и на дополнительный отпуск возникает в различное время, оба отпуска предоставляются ему одновременно полностью в срок, определяемый при установлении общей очереди отпусков. При этом срок работы на

новый отпуск в счет следующего рабочего года исчисляется отдельно по очередному и по дополнительному отпускам.

6.5.5 Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ст. 101 ТК РФ).

6.5.6 В случае совместительства работником нескольких должностей на условиях неполной рабочей недели с полным рабочим днем и режимом ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется только по одной из должностей, по другим должностям, замещаемым по совместительству, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника.

Если работник работает у одного и того же работодателя по основному месту работы и по внутреннему совместительству, то ему предоставляются ежегодные отпуска по обоим должностям одновременно (ч. 1 ст. 286, ч. 2 ст. 287 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы может быть больше, чем по совместительству. В данном случае работник, работающий по совместительству, оформляет отпуск без сохранения заработной платы на такое количество дней, которое составляет разницу этих отпусков (ч. 2 ст. 286 ТК РФ).

6.6 Предоставление отпусков

6.6.1 Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается - 28 календарных дней.

6.6.2 Работникам, заключившим срочные трудовые договоры на срок менее двух месяцев или на выполнение сезонных работ, гарантируется предоставление отпуска в размере двух рабочих дней за каждый месяц работы.

6.6.3 Удлиненный основной ежегодный отпуск предоставляется:

- работникам моложе 18 лет – 31 календарный день,
- инвалидам – не менее 30 календарных дней.

6.6.4 В соответствии со статьёй 123 ТК РФ:

очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СМК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 ТК 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.

отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

6.6.5 Филармония обязана на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам Филармонии и предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (Приложение №1).

6.6.6 Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.6.7 Дополнительные отпуска сотрудникам, имеющим льготы согласно Федеральному законодательству (ветераны боевых действий и т.п.) предоставляются по согласованию с ними и соответствующим непосредственным руководителем структурного подразделения филармонии.

6.6.8 Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

7. Оплата труда, денежные вознаграждения, доплаты, компенсации, пособия.

7.1 В протоколе разногласий.

7.2 Трудовые доходы каждого работника (максимальный размер) не ограничиваются, а зависят от личных результатов труда.

7.3 Филармония в индивидуальном порядке оказывает материальную помощь работникам согласно Положению о выплате материальной помощи работникам Филармонии и предоставлении отпуска без сохранения заработной платы Приложению № 1 к Коллективному договору.

7.4 Служебные командировки

7.4.1 В протоколе разногласий.

7.4.2 В случае направления работника в командировку в выходные и праздничные нерабочие дни работнику производится оплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни в соответствии с п.7.4. настоящего Коллективного договора и статьей 153 Трудового кодекса РФ либо по его желанию предоставляются дни отдыха.

7.5 Повышение квалификации

7.5.1 В соответствии со ст. 196 ТК РФ Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

7.5.2 Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

7.5.3 Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.5.4 В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

7.5.5 Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7.5.6 При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7.5.7 При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в

порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.6 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

7.7 Сотрудники учреждения, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также выполняющие работу экспедиционного характера имеют право на возмещение расходов, связанных с их служебными поездками, а именно расходы:

- на проезд;
- по найму жилого помещения;
- дополнительные, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие);
- иные, произведенные с согласия или с ведома работодателя.

7.8 Для расчета заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя, независимо от источников этих выплат. Расчет средней заработной платы работника производится согласно нормам действующего трудового законодательства.

7.9 Выплата заработной платы производится два раза в месяц: за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.10 Заработная плата Работнику выплачивается путем перечисления средств на банковскую карту, указанную в заявлении Работника.

7.11 Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем договора с банком на выпуск и обслуживание банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется за счет Работодателя.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. В случае смены Работником кредитной организации расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию расчетного счета Работник осуществляет за свой счет.

Открытие и обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного Работодателем договора с банком на выпуск и обслуживание банковских карт, открытых на имя Работников, осуществляется за счет Работодателя. В случае смены Работником кредитной организации расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов Работник оплачивает за свой счет.

7.12 При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (ст.188 ТК РФ).

7.13 Работодатель производит ежегодную индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ), обеспечивая повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

8. Охрана и безопасность труда.

8.1 В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях культуры, стороны приняли на себя следующие обязательства.

8.2 Работодатель:

8.2.1 Обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда.

8.2.2 Разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивает контроль за ее выполнением.

8.2.3 Осуществляет за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), психиатрическое освидетельствование и психофизиологическое обследование работников в соответствии с нормами действующего законодательства.

На период прохождения периодического, предсменного, текущего и послесменного медицинского осмотра (обследования), а также на период прохождения обязательного психиатрического освидетельствования за работником сохраняется средний заработок, что предусмотрено в ст. 185 ТК. Время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) включается в рабочее время. При этом время нахождения в пути следования к месту проведения медицинского осмотра (обследования) и обратно к месту жительства в рабочее время не включается.

8.2.4 Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.5 Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

8.2.6 Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.2.7 Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

8.2.8 С учетом требований законодательства устанавливает локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного выборного органа и своего финансово-экономического положения, нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты, улучшающие защиту Работников на рабочих местах от вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

8.2.9 Информировывает работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, применяемых при данных видах работ, праве на добровольное страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.

8.2.10 Фирма в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязана обеспечить безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и соблюдать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2.11 Обеспечивает температурный режим в рабочих кабинетах и на сценических площадках: в зимний период +19-21°, в летний период + 23 - 25°.

8.2.12 Фирма с участием СТК разрабатывает стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов (ССБТ). Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу охраны труда.

8.2.13 Филармония и СТК обеспечивают создание и оказание необходимой помощи и поддержки деятельности комиссии по охране труда, прошедшей соответствующую подготовку по специальной программе за счёт средств работодателя.

8.2.14 Филармония с участием СТК проводит расследование в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

8.2.15 Стороны исходят из того, что СТК пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

8.2.16 Филармония обеспечивает за счет собственных средств обеспечение работников питьевой водой для обеспечения нормальных санитарно-эпидемиологических условий труда.

8.3 Представительный орган работников – СТК:

8.3.1 осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда;

8.3.2 осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

8.3.3 участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в филармонии;

8.3.4 участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание Профсоюза, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;

8.3.5 в случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда СТК вносит представление руководителю Учреждения об устранении нарушений.

8.4 Работник обязан:

8.4.1 соблюдать требования охраны труда;

8.4.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.4.3 проходить обучение безопасным методами приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.4.4 немедленно 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

8.4.5 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.4.6 проходить по требованию Работодателя медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества в порядке, установленном законодательством.

8.4.7 соблюдать Кодекс деловой этики, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим Работникам, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других Работников.

8.5 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. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и

коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.6 Работник имеет право на:

8.6.1 рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

8.6.2 обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

8.6.3 получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

8.6.4 отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

8.6.5 обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

8.6.6 обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

8.6.7 профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

8.6.8 запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

8.6.9 обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

8.6.10 личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

8.6.11 компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.7 Стороны совместно принимают участие в:

8.7.1 создании в Учреждении комиссий по охране труда и организации их деятельности.

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

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

9. Социальные гарантии

9.1 Работодатель предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом:

9.1.1 производит выплату материальной помощи в связи со смертью самого работника, супруга (и) близкого родственника работника, неработающего пенсионера филармонии, в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам Филармонии и предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (Приложение № 1 к Коллективному договору).

9.1.2 производит частичную (или полную) компенсацию расходов по оплате стоимости найма жилья работникам и аренде жилых помещений муниципального жилищного фонда коммерческого использования для проживания работников филармонии в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом филармонии.

9.1.3 производит частичную (или полную) оплату проезда (перелета) работника от места проживания к месту осуществления трудовой деятельности (месту работы или месту командирования) и обратно в случае, если место постоянного проживания работника находится за пределами Новосибирской области.

9.1.4 производит предоставление автотранспорта за счет средств Работодателя для организованного отдыха Работников, а также на культурно-массовые мероприятия. Порядок и условия предоставления определяется локальным нормативным актом филармонии.

9.2 Филармония и СТК принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Филармонии и членами их семей.

9.3 Филармония и СТК организуют поздравления работников с юбилейными датами.

10. Права, обязанности и гарантии деятельности СТК.

10.1 Взаимоотношения Филармонии и СТК строятся на основании действующего законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

10.2 Обязательства СТК:

10.2.1 Не разглашает и принимает меры к охране информации, отнесенной к коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайне, которая была получена от Работодателя. В случае разглашения коммерческой, служебной и иной охраняемой законом тайны СТК и его представители несут ответственность, установленную законодательством;

10.2.2 По мере необходимости, но не реже, чем один раз в полгода, предоставляет Работодателю информацию о принятых решениях в сфере социального партнерства;

10.2.3 Оказывает Работодателю содействие в сборе, обобщении и предоставлении сторонам социального партнерства на отраслевом уровне информации о практике развития социального партнерства в филармонии, включая отчетную информацию об исполнении ОТС;

10.2.4 Содействует выполнению Работниками оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей и профессиональной заболеваемости Работников, предупреждение несчастных случаев на производстве и в быту, предотвращение распространения инфекционных и других заболеваний (диспансеризации, прививки и др.);

10.2.5 Не вмешивается в оперативно-хозяйственную деятельность Работодателя, если эта деятельность не создает угрозы для жизни и здоровья Работников и не противоречит положениям законодательства, настоящего Коллективного договора;

10.2.6 Проводит среди Работников разъяснительную работу по соблюдению трудовой дисциплины, требований по охране и гигиене труда;

10.2.7 Предоставляет консультации и правовую помощь Работникам по вопросам труда и трудового законодательства, занятости, охраны труда, профессионального обучения и разрешения трудовых споров;

10.2.8 Обязуется соблюдать положения ОТС, Коллективного Договора, и содействовать их выполнению другими Работниками;

10.2.9 Принимает в возможно короткий срок меры по конструктивному урегулированию возникающих трудовых споров, своевременно информирует об этом Работодателя.

11. Контроль выполнения Коллективного договора.

Ответственность сторон.

11.1 Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры.

11.2 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании (конференции) представителей трудового коллектива Филармонии. С отчетом выступают первые лица уполномоченные представители сторон, подписавших Коллективный договор.

11.3 СТК осуществляет контроль выполнения Коллективного договора силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Филармонии информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях уполномоченных Работодателем представителей Филармонии о ходе выполнения положений Договора.

**Положение
о выплате материальной помощи работникам Филармонии
и предоставлении отпуска без сохранения заработной платы**

1. Работнику по письменному заявлению по согласованию с работодателем и при наличии производственной возможности предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- а) в связи с рождением ребенка – в количестве до 5 календарных дней;
- б) в связи с вступлением в брак работника или его детей - в количестве до 5 календарных дней;
- в) в связи со смертью близких родственников¹ и супругов - в количестве до 5 календарных дней;
- г) для родителей первоклассников - в количестве 1 календарный день в первый день занятий в школе.

2. Работодатель выплачивает единовременную материальную помощь при рождении ребенка у работника филармонии (одному из родителей) в размере 6100 рублей. В случае если оба родителя ребенка работают в филармонии, материальная помощь оказывается одному из работников.

При рождении двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребенка.

3. Работодатель, предоставляет единовременную материальную помощь работнику Филармонии или одному из членов семьи работника Филармонии в случае смерти самого работника филармонии, в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом на организацию похорон:

- а) умерших Работников - в размере 6100 рублей;
- б) близких родственников Работников и супруга (и) - в размере 3660 рублей;
- в) неработающих пенсионеров² Филармонии - в размере 2440 рублей.

4. Работодатель выплачивает материальную помощь на приобретение медикаментов и/или оплату лечения работника не более двух раз в год в размере не более 6 100 рублей единовременно.

Материальная помощь по п.4 настоящего приложения к Коллективному договору производится на основании заявления сотрудника с приложением документов, подтверждающих необходимость лечения или приобретения медикаментов, платных медицинских услуг в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом.

5. Работодатель производит выплаты единовременной материальной помощи в размере 1000 рублей либо организует торжественное мероприятие неработающим пенсионерам Филармонии ко Дню пожилого человека (1 октября) в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом.

6. Работодатель производит единовременные выплаты ко Дню защитника Отечества (23 февраля) в сумме 2440 рублей ветеранам боевых действий при наличии соответствующего удостоверения в соответствии с действующим законодательством.

¹ В целях применения настоящего Коллективного договора под близкими родственниками понимаются лица указанные в ст. 14 Семейного Кодекса (родители, дети, дедушки, бабушки и внуки, братья и сестры).

² В целях применения настоящего Коллективного договора, под неработающими пенсионерами Филармонии понимаются работники, уволенные из филармонии, (кроме уволенных по ч.3,5,6,7,8,9,11 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя в связи с действиями работника) и нигде не трудоустроенные впоследствии и не состоящие на дату получения гарантий, льгот, и компенсаций, предусмотренных настоящим Коллективным Договором, в трудовых отношениях с каким-либо работодателем.

7. Единовременные выплаты по п.5. и п.6. настоящего приложения к Коллективному договору производятся на основании приказа учреждения. Для формирования списка работников или неработающих пенсионеров для включения в приказ руководители структурных подразделений не менее чем за два месяца до праздничной даты предоставляют сведения о неработающих пенсионерах филармонии (ФИО полностью, число, месяц и год рождения, паспортные данные, ИНН, реквизиты банковского счета для перечисления денежной выплаты неработающему пенсионеру, для неработающих пенсионеров - копию трудовой книжки с отсутствием записи о работе после увольнения из филармонии, для ветеранов боевых действий - удостоверение).

**Положение
о выплате вознаграждений работникам филармонии
в связи с юбилейными датами**

1. Работникам Филармонии, не получающим надбавку за продолжительность непрерывной работы в учреждении по Отраслевому соглашению между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры, работающим по основному месту работы, выплачивается единовременное денежное поощрение в зависимости от суммарного стажа работы в Филармонии в следующих размерах:

Суммарный стаж работы в учреждении	Размер денежной премии (руб.)
3 лет	2440,00
5 лет	3660,00
10 лет	4880,00
15 лет и далее каждые 5 лет	6100,00

2. Работникам Филармонии, работающим по основному месту работы и внешнему совместительству, за **добросовестный труд**³ в Филармонии вручается награждение в связи с **юбилейными датами работы в филармонии** в зависимости от непрерывного стажа работы в Филармонии в следующих случаях:

Непрерывный стаж работы в учреждении	Вид награждения
10 лет	благодарность руководства филармонии
15 лет и далее каждые 5 лет	почетная грамота руководства филармонии

3. Работникам Филармонии, работающим по основному месту работы и внешнему совместительству, за **добросовестный труд** в Филармонии вручается награждение и выплачивается единовременное денежное поощрение в связи с **юбилейными датами со дня рождения работника** в связи с 50-летием, 60-летием и далее каждые 5 лет со дня рождения работникам в зависимости от суммарного стажа работы в Филармонии в следующих размерах:

Суммарный стаж работы в учреждении	Вид награждения	Размер денежной премии (руб.)
от 1 до 15 лет	благодарность руководства филармонии	2440,00
от 15 до 20 лет	благодарность руководства филармонии	3660,00
свыше 20 лет	почетная грамота руководства филармонии	6100,00

4. Работникам Филармонии, работающим по основному месту работы и внешнему совместительству, **при увольнении по собственному желанию из учреждения впервые в связи с выходом на пенсию** за выслугу лет, пенсию по старости, досрочную пенсию по старости льготным категориям граждан, в том числе по инвалидности 1 и 2 группы⁴, вручается

³ В целях применения настоящего Приложения к Коллективному договору под добросовестным трудом понимается отсутствие у работника действующих (неснятых и непогашенных) дисциплинарных взысканий.

⁴ В соответствии с Федеральным законом "О страховых пенсиях", Федеральным законом от 15.12.2001 N 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" и иными нормативными актами, действующими на дату увольнения работника

награждение и выплачивается единовременное денежное поощрение за добросовестный труд в Филармонии в зависимости от стажа работы в учреждении в следующих размерах:

Суммарный стаж работы в учреждении	Вид награждения	Размер денежной премии (руб.)
от 5 до 10 лет	благодарность руководства филармонии	2440,00
от 10 до 20	Почетная грамота руководства филармонии	3660,00
свыше 20 лет	Почетная грамота руководства филармонии	6100,00

Выплата производится в случае увольнения не позднее шести месяцев с даты возникновения основания для увольнения, указанного в настоящем пункте, и при предоставлении решения органа осуществляющего пенсионного обеспечения.

5. Под суммарным стажем работы в Филармонии в целях настоящего Приложения к Коллективному договору понимается:

- суммарная продолжительность периодов работы в учреждении только для работников, работавших по срочным трудовым договорам при условии, что в перерыве между датой увольнения работника по истечению срочного трудового договора и датой трудоустройства вновь в учреждение работник нигде не был трудоустроен.

- суммарная продолжительность периодов работы в учреждении в отношении работников, которые прерывали трудовой стаж в связи с увольнением по призыву на срочную службу в ряды советской или российской армии и в связи с зачислением на учебу в высшее или среднее образовательное учебное заведение, магистратуру, аспирантуру, ординатуру, интернатуру, докторантуру.

6. Под непрерывным стажем работы в Филармонии в целях настоящего Приложения к Коллективному договору понимается непрерывный трудовой стаж в учреждении, рассчитываемый с последней даты приема в учреждение (т.е. без увольнения и трудоустройства вновь по любым основаниям).

7. В целях своевременной выплаты единовременного денежного поощрения и вручения награждение согласно условиям настоящего Приложения к Коллективному договору, руководители структурных подразделений не менее чем за два месяца до юбилейной или иной даты, указанной в настоящем приложении к Коллективному договору, предоставляют ходатайство с указанием сведения о работнике своего структурного подразделения с приложением копии трудовой книжки или иных документов, подтверждающих соответствие стажа работы в филармонии.

Перечень должностей, по которым устанавливается режим работы с ненормированным рабочим днем и количество дней ежегодного дополнительного отпуска (к п.6.5. Коллективного договора)

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Количество дней
наименование		
Административно-управленческий персонал	Генеральный директор	по трудовому договору
	Художественный руководитель	10
	Заместитель генерального директора	10
	Заместитель генерального директора по финансам	10
	Заместитель генерального директора по административно-хозяйственной деятельности	10
	Помощник генерального директора	7
	Главный инженер	5
	Менеджер (по логистике)	5
Юридическая служба	Начальник службы	7
Отдел организационно-кадровой работы	Начальник отдела	5
	Специалист по кадрам	3
Юридический отдел	Начальник отдела	5
	Ведущий юрисконсульт	3
	Юрисконсульт второй категории	3
Отдел бухгалтерского учета и отчетности	Главный бухгалтер	7
	Заместитель главного бухгалтера	5
	Ведущий бухгалтер	3
	Бухгалтер 1-й категории	3
	Бухгалтер 2-й категории	3
Служба экономического планирования и государственных закупок	Начальник службы	7
	Ведущий экономист	3
Отдел государственных закупок	Начальник отдела	5
	Специалист по закупкам	3
Служба эксплуатации зданий	Начальник службы	7
Служба безопасности	Начальник службы	7
Гараж	Начальник отдела	5
	Водитель автомобиля	5

Отдел по международным связям	Заместитель генерального директора по международным связям-начальник отдела	10
	Старший администратор	5
Канцелярия	Заведующий канцелярией	5
	Помощник генерального директора	5
Служба развития	Начальник службы	5
Служба маркетинга	Начальник службы	7
Отдел рекламы	Начальник отдела	5
Отдел по связям с общественностью	Начальник отдела	5
Отдел продаж и клиентского сервиса	Начальник отдела	5
	Менеджер	5
Служба концертно-гастрольной деятельности	Начальник службы	7
	Менеджер	5
Отдел по работе с концертными площадками в Новосибирской области	Начальник отдела	5
	Главный администратор	5
Зрительская служба	Начальник службы	7
	Главный администратор	5
	Старший администратор	5
Художественно - постановочная часть	Заведующий художественно - постановочной частью	5
Машинно-декорационный цех	Начальник цеха	5
Отдел по созданию культурно-зрелищных мероприятий	Начальник отдела	5
	Менеджер	5
Отдел звуко-видео техники	Начальник отдела	5
Отдел ИТО (Информационных технологий и оргтехники)	Начальник отдела	5
Отдел: Детско-юношеская филармония	Главный администратор	5
	Художественный руководитель	5
Академический симфонический оркестр	Управляющий творческим коллективом	5
Ансамбль ранней музыки "Инсула Магика"	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Вокальный ансамбль п/у Шаромова	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Джаз-оркестр "Биг-Бэнд"	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Камерный оркестр "Камерата"	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5

Оркестр духовых инструментов	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Русский академический оркестр	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Ансамбль медных духовых инструментов "Сибирский брасс"	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Джаз-оркестр "Сибирский диксиленд"	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Солисты филармонии	Администратор	5
Струнный квартет "Филармония"	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Филармонический камерный оркестр	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Фольклорный ансамбль "Рождество"	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Хоровой ансамбль "Маркелловы голоса"	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Музыкально-театральный коллектив "Ангажемент"	Управляющий творческим коллективом	5
	художественный руководитель	5
Эстрадный оркестр	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Музыкально-литературный лекторий	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Хоровая капелла	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5
Вокально-инструментальный ансамбль "Белые Росы"	Управляющий творческим коллективом	5
	Художественный руководитель	5

Протокол разногласий к Коллективному договору ГАУК НСО «Новосибирская филармония» на 2021- 2024гг.

пп.	Редакция СТК	Редакция работодателя
1.2.	<p>В целях развития системы отношений социального партнерства между работодателем и работниками учреждения, Стороны Договора обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оплаты и нормирования труда; - обеспечения занятости; - улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников; - поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги; - выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для работников. 	исключить
1.3.	<p>В соответствии с Программой Правительства РФ № 2190 от 26 ноября 2012, со статьёй 41 ТК РФ, в настоящем Договоре устанавливаются взаимные обязательства Государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Новосибирская государственная филармония» (далее – Филармония, Учреждение) и Представительного органа работников – Совета Трудового Коллектива (далее – СТК) по вопросам определения общего направления экономического и социального развития филармонии, повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формы, системы и размеров оплаты труда, выплат стимулирующего характера, порядка и размера распределения прибыли, других видов материальной поддержки и стимулирования; - подбора, занятости, обучения и переобучения, условий высвобождения работников; - гарантий повышения квалификации и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; - режима труда, включая рабочее время и время отдыха; - улучшения условий охраны труда работников, в том числе женщин и молодёжи; - соблюдения интересов Работников при приватизации государственного имущества; 	<p>Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - условий труда, - формы, системы и размеры оплаты труда; - выплата пособий, компенсаций; - рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; - оздоровление и отдых работников и членов их семей; - частичная или полная оплата питания работников; - занятость, переобучение, условия высвобождения работников; - улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; - экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; - гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; - контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; - отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; - другие вопросы, определенные сторонами.

	<ul style="list-style-type: none"> - экологической безопасности и охраны здоровья работников на производстве; - оздоровления и отдыха работников и членов их семей; - частичной или полной оплаты питания работников; - контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, обеспечения нормальных условий деятельности СТК, ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников, порядка информирования работников о выполнении коллективного договора. 	
1.4.	<p>СТК своей деятельностью не отменяет и не подменяет деятельность первичных профсоюзных организаций, действующих в Филармонии и представляющих интересы работников помимо избранного единого представительного органа – СТК в вопросах, при рассмотрении которых в трудовом законодательстве предусмотрено участие «соответствующего профсоюза».</p>	исключить
1.5	<p>Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст.24 ТК РФ), а также дополнительно на следующих принципах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 и обсуждения вопросов, входящих в сферу труда и составляющих содержание коллективного договора; - добровольность принятия сторонами на себя обязательств; - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; - систематичность контроля 	исключить

	<p>выполнения положений принятого коллективного договора;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ответственность сторон и их представителей за невыполнение по их вине положений Договора; - гласность и доступность информации. 	
1.8	Стороны, подписавшие Договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон отраслевого тарифного соглашения (ОТС). В случае пересмотра обязательств этого соглашения или норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего Договора в Филармонии соблюдаются прежние нормы и обязательства.	исключить
п.1.10 перенесены из п.2.3	Работодатель признает право СТК на представление интересов работников Филармонии при подготовке проекта Коллективного договора, его подписания и организацию систематического контроля за его исполнением.	исключить
п.1.11 перенесены из п.2.4	Право подписи согласованных договоров и локальных нормативных актов имеют первые лица договаривающихся Сторон.	исключить
5.2.1. (раньше был 6.2.1)	Все вопросы, связанные с изменением структуры филармонии, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием СТК и соответствующих профсоюзов.	исключить
5.2.2. раньше был 6.2.2.	Филармония и СТК обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Филармонии, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения Филармонии.	исключить
6.2. раньше был 7.2.	Правила внутреннего трудового распорядка являются Приложением к Коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).	исключить
6.3.2. раньше был 7.3.2.	В учреждении для сотрудников, работающих по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями, в т.ч. по сменному графику, устанавливается суммированный учет рабочего времени.	исключить
7.1.	Формы, системы и размеры оплаты труда,	исключить

<p>раньше был 8.1</p>	<p>выплат стимулирующего характера, других видов материальной поддержки и стимулирования регулируются Положениями, являющимися приложениями к настоящему Коллективному договору:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положением об оплате труда; - Положением о премировании работников ГАУК НСО «Новосибирская государственная филармония»; - Положением о порядке индексации заработной платы ГАУК НСО «Новосибирская государственная филармония»; - Положением о выплате материальной помощи работникам филармонии и предоставлении отпуска без сохранения заработной платы (Приложение № 1); - Положением о выплате вознаграждений работникам филармонии в связи с юбилейными датами (Приложение № 2); 	
<p>7.4.1 раньше был 8.4.2</p>	<p>При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности), возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, а также выплачивается заработная плата в размере не ниже среднего заработка и суточные в размерах, не ниже размеров, установленных в действующем на данный момент Постановлением Правительства Российской Федерации.</p>	<p>При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности), и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой и выплату суточные в случаях и в размере предусмотренных действующим на дату командировки законодательством.</p> <p>При направлении работника в командировку по одному месту работы (должности), исполнение обязанностей по другому месту работы (должности) становится невозможным, поэтому работник оформляет отпуск без сохранения заработной платы по месту работы (должности) по которой не направляется в служебную командировку.</p>