

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
ГУК ТО «Тульская областная
филармония имени народного артиста
Российской Федерации Михайловского
И.А.»

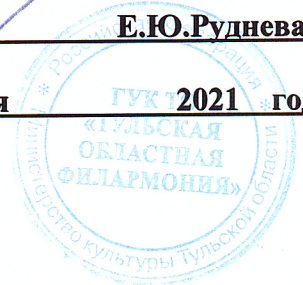
В.Г. Сладков

« 17 » декабря 2021 года

Директор
ГУК ТО «Тульская областная
филармония имени народного артиста
Российской Федерации Михайловского
И.А.»

Е.Ю. Руднева

« 17 » декабря 2021 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного учреждения культуры Тульской области
«Тульская областная филармония имени народного артиста
Российской Федерации Михайловского И.А.»

на 2022 – 2024 г.г.

Коллективный договор
зарегистрирован

в Областном комитете
профсоюза работников культуры

43/22

№ _____ от « 27 » янв. 2022 г.

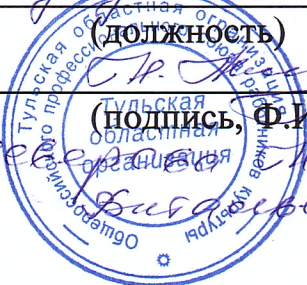
Председатель ТОО ОТПК

(должность)

(подпись, Ф.И.О.)

Сладков В.Г.

Сладков В.Г.



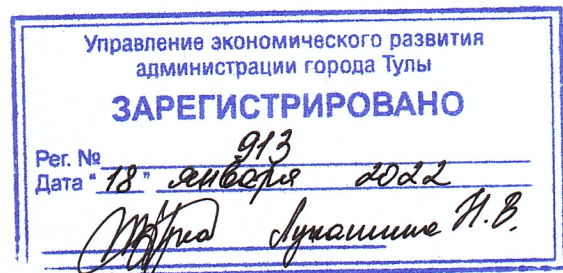
Коллективный договор
зарегистрирован

в Управлении экономического развития
администрации города Тулы

№ _____ от « _____ » _____ 20 ____ г.

(должность)

(подпись, Ф.И.О.)



Оглавление

Раздел 1.

1.1. Общие положения	3
1.2. Сфера действия коллективного договора.....	5
1.3. Соотношение Коллективного договора с законодательством и соглашениями.....	6

Раздел 2.

2.1. Оплата и нормирование труда.....	10
2.2. Гарантии и компенсации.....	12

Раздел 3.

3.1. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.....	13
---	----

Раздел 4.

Рабочее время и время отдыха.....	14
-----------------------------------	----

Раздел 5.

Охрана труда и здоровья	16
-------------------------------	----

Раздел 6.

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	20
--	----

Раздел 7.

Гарантии деятельности профсоюзной организации учреждения.....	22
---	----

Раздел 8.

Заключительные положения	24
--------------------------------	----

Раздел 1.

1.1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основании согласования временных интересов сторон. Составлен в соответствии с действующим законодательством и заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения.

Направлен на:

- повышение социальной защищённости работников;
- обеспечение стабильности и эффективности работы филармонии;
- повышение взаимной ответственности сторон;
- улучшение деятельности учреждения;
- выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель в лице Директора ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.», действующего на основании Устава ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.»;

- Работники ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста России Михайловского И.А.» в лице уполномоченного в установленном порядке представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.», действующего на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, защищающего интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора.

1.1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.1.3. Коллективный договор заключен исходя из принципов социального партнёрства и взаимного уважения равноправными Сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание.

1.1.4. Условия Коллективного договора не имеют обратной силы, распространяются на всех работников учреждения и применяются к

отношениям, возникшим после введения его в действие.

1.1.5. Договор заключен 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.

1.1.6. Стороны принимают во внимание, что все различия, проводимые по признаку национальной принадлежности, расы, цвета кожи, вероисповедания, политических убеждений, принадлежности к общественным объединениям, социального происхождения, должностного положения, возраста, места жительства, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий (доступ к профессиональному обучению, труду и занятиям, ограничение по оплате и условиям труда), а также других обязательств, не связанных с деловыми качествами работника, считаются дискриминацией.

Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определённой работы, основанные на её специфических требованиях, дискриминацией не считаются.

- 1.1.7. Принудительный труд запрещен в любой форме и в качестве
- средства политического воздействия или воспитания,
 - меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе,
 - средства поддержания трудовой дисциплины,
 - средства наказания за участие в забастовках.

К принудительному труду относится - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических

взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с законодательством он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;

- возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Принудительный труд не включает в себя:

- работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;

- работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

1.2. Сфера действия Коллективного договора.

1.2.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.».

1.2.2. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его положениями, всех работников учреждения, 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.

1.2.3. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.3. Соотношение Коллективного договора с законодательством и соглашениями.

1.3.1. Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3.2. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на работников ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.».

1.3.3. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его Сторон.

1.3.4. Работодатель на момент подписания Коллективного договора признает профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием работников учреждения представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.3.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников Стороны принимают следующие обязательства:

Обязательства Работодателя:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- признать право Работника на участие в управлении учреждением в предусмотренных законом формах;

- не принимать локальных нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим Коллективным договором.

Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- принимать меры для достижения стабильного финансового положения учреждения;

- организовать работу филармонии по реализации утверждённого Государственного задания;

- не ограничивать законные права работающих и их представителей - профсоюзных органов учреждения;

- создавать и внедрять безопасные, здоровые условия труда, средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм;

- соблюдать условия и сроки оплаты труда;

- совершенствовать систему премирования Работников учреждения на основании локального нормативного акта (Положение о материальном стимулировании работников ГУК ТО «Тульская областная филармония

имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.»);

- предусматривать, при наличии средств, дополнительные социальные льготы и гарантии, закрепленные в локальных нормативных актах, для всех работников филармонии;

- предъявлять иски работникам, по вине которых произошло нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности, причинён материальный ущерб филармонии;

- организовывать на договорных началах (не на платной основе) в учебных заведениях повышение квалификации работников при необходимости по согласованию с Работником и при наличии средств;

- соблюдать требования по защите персональных данных работников.

Обязательства профсоюзного комитета первичной профсоюзной учреждения ГУК ТО «Тульской областной филармонии имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.»:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудовыми отношениями, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах и в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза работников культуры;

-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;

- сотрудничать на принципах социального партнёрства в вопросах соблюдения работниками и Работодателем законодательства и регулирования трудовых и связанных с трудом отношений;

- имеет 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;

- обращаться к Учредителю и Работодателю с заявлением о нарушении руководителем учреждения, руководителем структурного подразделения учреждения, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора;

-участвовать в разработке и принятии локальных нормативных актов

филармонии, содержащих нормы трудового права в порядке, установленном законодательством;

- консультировать Работников по вопросам занятости и трудового законодательства;

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

- добиваться улучшения условий труда Работников учреждения.

Обязательства работников:

- выполнять свои трудовые обязанности, определенные утвержденными в соответствующем порядке должностными инструкциями, трудовыми договорами, повышать свою квалификацию и профессиональное мастерство;

- повышать качество и культуру предоставления услуг по проведению концертов;

- нести материальную ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации за прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю;

- соблюдать дисциплину труда, «Правила внутреннего трудового распорядка» учреждения и другие локальные нормативные акты, требования по технике безопасности и охране труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе. Уважать достоинство Работников учреждения с целью построения общества равных (мужчин и женщин) (концепция гендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001г.);

- пресекать неэтичное, неадекватное поведение сотрудников учреждения по отношению друг к другу, не создавать стрессовых и конфликтных ситуаций в коллективе.

1.3.6. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

1.3.7. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо по соглашению сторон согласно действующему законодательству, в том числе по следующим основаниям:

- замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её выполнение (завершение) может быть определено определенной датой;

- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным

обучением работников;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театральными и концертными организациями и иными лицами, участвующими в создании (исполнении) произведений;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

1.3.8. Если Работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется.

1.3.9. Работодатель обязан предупредить Работника, не выдержавшего испытания при приеме на работу, о расторжении трудового договора не менее чем за три дня до увольнения - с указанием причин.

1.3.10. В случае увольнения Работодатель обязан произвести с Работником окончательный расчёт и выдать трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) в день увольнения (последний день работы) согласно действующему законодательству Российской Федерации.

1.3.11. Расторжение трудового договора возможно по основаниям действующего трудового законодательства, в том числе

- по соглашению сторон;
- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя.

Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске или командировке.

1.3.12. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учётом следующих условий:

- исключение дискриминации женщин при приёме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации, Конвенция гендерной политики ФНПР от 26.09.2001г.),
- справедливая оплата труда (Конвенция гендерной политики ФНПР от 26.09.2001г.)
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте 3 лет (одинокие - при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка - инвалида до 18 лет), не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

1.3.13. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения). Работник обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

Раздел 2.

2.1. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц: 6 (расчёт) и 21 (аванс) числа каждого месяца и перечислять на его лицевой счет в банке по заявлению Работника.

2.1.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры согласования с выборным профсоюзным органом учреждения на основании действующего законодательства Российской Федерации и локально нормативных актов, утвержденных в ГУК ТО «ТОФ».

2.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.5. Размер оклада устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, при условии полной отработки работниками учреждения нормы рабочего времени и выполнении своих трудовых обязанностей. Круг обязанностей Работника определяется должностными обязанностями, утверждёнными Работодателем, и трудовым договором.

2.1.6. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий устанавливается Работодателем в соответствии с должностью и квалификацией Работника в соответствии с действующими нормативными актами субъекта Российской Федерации.

2.1.7. За достижения в труде, высокое мастерство и выполнение ответственных (срочных) и других работ Работодателем могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты и прочие стимулирующие выплаты к должностным окладам Работников в соответствии с Положением о материальном стимулировании ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.».

Изменения и отмена выплат стимулирующего характера не являются существенными изменениями оплаты труда Работников.

2.1.8. Аттестация работников учреждения проводится Работодателем в установленном порядке. При проведении аттестации должны учитываться:

- уровень профессионального мастерства (квалификация);
- объём выполняемой работы;
- стаж работы;
- индивидуальные достижения в профессиональной деятельности.

2.1.9. Для каждого Работника устанавливается право на совмещение профессий. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от

своей основной работы производится оплата. Конкретный размер оплаты определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.1.10. Приказом руководителя может устанавливаться дополнительная оплата за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности, таких как: подноска инструментов, аппаратуры; работа с видеопроектором; погрузочно-разгрузочные работы; уборка снега; другие работы, а также дополнительная оплата за участие в сборных концертах, в концертах других коллективов, в тематических программах, мероприятиях.

2.1.11. На период выполнения определённых видов работ могут привлекаться отдельные лица по гражданским правовым договорам с оплатой, согласно условиям заключённых договоров.

2.1.12. При совершении Работником прогула (в т.ч. отсутствие на рабочем месте более 4-х часов подряд по неуважительной причине), подлежат оплате отработанные в этот день часы. При появлении Работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического состояния, подлежат к оплате часы, отработанные до момента появления данного состояния. В этом случае не имеет значение, отстранялся ли Работник от работы в связи с указанным состоянием.

2.1.13. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда по Положению о материальном стимулировании работников ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.».

2.1.14. При сменной работе устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – календарный год. Оплата сверхнормативного рабочего времени в учетном периоде производится один раз в конце учетного периода.

В области нормирования труда стороны договорились:

2.1.15. Работодатель может освободить творческих работников филармонии от выступлений в концертах и перевести их на репетиционный период для подготовки новой концертной программы с сохранением заработной платы в размере 100% должностного оклада. Продолжительность репетиционного периода устанавливается Работодателем.

2.1.15.1. В случаях введения органами власти мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения и/или объявления органами власти режима повышенной готовности, и в случаях возникновения иных подобных ситуаций Работодатель может освободить творческих работников филармонии от репетиций в зданиях филармонии и перевести их на репетиционный период для самоподготовки с обязательным участием в концертах по вызову Работодателя.

Вызов на концерты по телефону, по электронной почте осуществляет от лица Работодателя старший администратор концертного зала или начальник отдела продаж (гастролей).

При этом за творческими работниками сохраняется заработная плата в размере 100% должностного оклада с возможностью назначения стимулирующих выплат.

Продолжительность репетиционного периода устанавливается

Работодателем, который учитывает в данной ситуации постановления, рекомендации органов власти.

2.1.16. Работодатель вправе перевести творческого Работника, входящего в состав концертной бригады, концертного номера (из 2 и более исполнителей) или тематической программы, которые не могут быть выполнены из-за некомплектности – временного отсутствия партнёров (болезнь, отъезд на гастроли и т.д.), в другую концертную бригаду, концертный номер или тематическую программу, если в них исполняются те же произведения или произведения соответствующей тематики, входящие в репертуарный лист исполнителя.

2.1.17. Работодатель вправе производить доплату до должностного оклада при невыполнении охранных норм выступлений при наличии уважительных причин, а также при соблюдении нормальной продолжительности рабочего времени.

2.2. Гарантии и компенсации

2.2.1. За несвоевременную выплату заработной платы Работодатель несет ответственность согласно действующему законодательству. При недостатке бюджетных средств на счете филармонии выплата заработной платы производится по мере поступления их на лицевой счет филармонии – всем подразделениям по единому проценту от начисленного им фонда заработной платы.

2.2.2. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для учреждений, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации.

Размер суточных для Работников выплачивается согласно Положению о командировках ГУК ТО «Тулльская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.».

2.2.3. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.2.4. При расторжении Работодателем трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие согласно действующему законодательству Российской Федерации.

2.2.5. При непрерывном стаже работы в учреждении не менее 5 лет за счёт членских профсоюзных взносов увольняемому Работнику - члену профсоюзной организации учреждения - выплачивается материальная помощь по смете, утверждённой заседанием профсоюзного комитета учреждения.

Раздел 3.

3.1. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости Обязательства Работодателя при высвобождении работников:

3.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном 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.

3.1.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - Работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и выборному профсоюзному органу работников информацию о возможном массовом увольнении. Критерии массового увольнения определяются отраслевым или территориальным соглашением

3.1.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения (профсоюзным комитетом).

3.1.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников - кормильцев из одной семьи, на иждивении которых находится семья, при соблюдении процедуры сокращения в рамках действующего законодательства Российской Федерации.

3.1.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- приостанавливает наём новых работников, кроме случаев необходимости интересов учреждения, определяемых совместно с профсоюзным комитетом;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.1.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее одного рабочего дня в течение срока предупреждения) для поиска нового места

работы по письменному заявлению работника при согласовании с руководителем структурного подразделения.

3.1.7. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается, кроме случаев, когда эти меры противоречат интересам учреждения.

3.1.8. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретения другой профессии, необходимой для деятельности филармонии.

Обязательства профсоюзного комитета при высвобождении Работников:

3.2.1. Выяснять законность, обоснованность и целесообразность высвобождения Работников, учитывая их интересы и интересы Трудового коллектива.

3.2.2. Контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобождаемому Работнику.

3.2.3. Обратиться к Учредителю или в органы местного самоуправления с просьбой о приостановлении решения Работодателя о высвобождении работников при наличии серьёзных затруднений с трудоустройством.

3.2.4. Консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь.

3.3. Расторжение трудового договора с Работником – членом профсоюза – по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных законом, может быть произведено согласно действующему законодательству Российской Федерации.

3.4. Увольнение по инициативе Работодателя Работника, входящего в состав выборных коллегиальных профсоюзных органов и не освобождённого от основной работы (Председатель, его заместитель), допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 4.

Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и отдыха регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Работникам устанавливается пятидневная или шестидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя или одним выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и локальными нормативными актами установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Таким должностям как билетные кассиры устанавливается сменный график работы.

Работодателем устанавливается суммированный месячный учёт

рабочего времени для Работников учреждения, деятельность которых связана с проведением и обслуживанием концертов и репетиций (артист, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, заведующие музыкальной и художественно-постановочной частью, ассистент режиссера и дирижера, аккомпаниатор, концертмейстер, контролёр билетов, гардеробщик, машинист и монтировщик сцены, инженер по свету, звукооператор, билетный кассир и т.д.), при этом продолжительность рабочего времени за месяц не должна превышать обусловленного законодательством числа рабочих часов (ст.104 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для работников - членов творческих коллективов, устанавливается период времени для самоподготовки вне стен учреждения.

В рабочее время творческих работников засчитываются перерывы, предоставляемые во время репетиционной и подготовительной работы (самостоятельные репетиции, занятия) — 15 минут после каждых 45 минут работы.

4.3. В случае производственной необходимости Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части по согласованию с выборным профсоюзным комитетом.

4.4. Работники филармонии могут быть вызваны на работу не более 2-х раз в день в интервале с 6.00 до 23.00 в пределах нормы рабочего времени.

4.4.1. После 22.00 (с октября по март включительно) и 23.00 (с апреля по сентябрь включительно) Работника доставляют до места жительства в пределах административных границ районов города Тулы за счёт средств филармонии в целях безопасности жизни и здоровья Работника на основании служебной записки Руководителя соответствующего структурного подразделения. Так же услуги такси предоставляются в случае производственной необходимости и при раннем выезде Работника на концерт (в командировку) до места отправки.

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 13 до 14 часов. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель создаёт Работнику возможность отдыха и приема пищи в часы рабочего времени.

4.6. Выходные дни определяются согласно Правилам внутреннего трудового распорядка. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу для работников с пятидневной рабочей неделей.

За работу в выходные и праздничные дни предоставлять Работникам компенсацию или другие дни отдыха (согласно ст.ст. 152, 153 ТК РФ) в течение 2-х недель после работы в выходной и праздничный день. Работникам творческих коллективов предоставлять компенсацию (согласно ст.ст. 152, 153 ТК РФ) или другие дни отдыха одновременно по письменному заявлению руководителя творческого коллектива или лица, его заменяющего. Если сотрудник был вызван на работу в выходной или праздничный день с предоставлением отгула и болел в день, на который ему был предоставлен отгул, то он может использовать этот неоплачиваемый день отдыха на следующий день после окончания временной нетрудоспособности (приказ о

переносе выходного дня не требуется). Перенос отгула на другой день сотрудник должен согласовывать с руководителем коллектива и директором.

нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы,

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

4.7. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней по графику, утверждённому Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации). Работникам, имеющим группу инвалидности, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время.

Работники творческих коллективов уходят в отпуск одновременно согласно утверждённому графику.

Утверждённый график отпусков соблюдается как Работниками, так и Работодателем. Работодатель уведомляет работника о начале его отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней до его начала.

4.8. Работодатель может предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по соглашению между Работником и Работодателем по личному заявлению Работника согласно действующему законодательству Российской Федерации.

4.9. По решению директора учреждения, согласованного с руководителем структурного подразделения, рабочее место для индивидуальных подготовок и групповых репетиций творческих работников может быть определено вне помещений учреждения. Ответственность за контроль по продолжительности и качеству индивидуальных подготовок лежит на руководителе структурного подразделения.

Раздел 5.

Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязан обеспечивать приоритет сохранения жизни и здоровья работников.

5.1. Обязательства Работодателя:

5.1.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства согласно соглашению по проведению мероприятий по охране труда. Приложение №2.

5.1.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением

по охране труда. Приложение №1.

5.1.3. Проводить в соответствии с законодательством мероприятия по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.4. Обеспечивать гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.1.5. Обеспечивать соблюдение санитарно - гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 13 градусов в помещениях здания работа в данных помещениях учреждения может быть приостановлена. Для творческих коллективов, артистов ГУК ТО «ТОФ» при температуре воздуха ниже 16 градусов в репетиционных помещениях здания и на сцене, работа в данных помещениях учреждения может быть приостановлена, допускается только с письменного согласия Работника.

5.1.6. Приобретать медицинскую аптечку первой помощи работникам в соответствии с «Требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам», утвержденными Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 декабря 2020г № 1331н. Аптечки для оказания первой помощи работникам, произведенные (укомплектованные) до дня вступления в силу данного Приказа, подлежат применению в течение срока их годности, но не позднее 31 августа 2025 года.

Пополнять аптечку по заявлению руководителя структурного подразделения.

5.1.7. Обеспечивать перевозку в лечебное учреждение или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев непосредственно во время работы, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами Работодателя или за его счет согласно действующему законодательству Российской Федерации (статья 223 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.8. Проводить специальную оценку условий труда согласно действующему законодательству с последующей сертификацией работ по охране труда.

5.1.9. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

5.1.10. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам, производственной санитарии, противопожарной безопасности и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Устанавливать сроки проведения повторных инструктажей и лиц, ответственных за их проведение.

5.1.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.12. Для оптимального и безопасного использования офисной техники

обеспечить:

-медицинскую аптечку в соответствии с «Требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам», утвержденными Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 декабря 2020г № 1331н. и средствами для тушения пожаров в соответствии с утвержденной схемой их размещения;

-помещение, предназначенное для размещения рабочих мест, оснащённых ПЭВМ, оснащённым солнцезащитными устройствами (жалюзи, шторы и пр.);

-помещение с естественным и искусственным освещением в виде комбинированной системы общего и местного освещения;

-для борьбы с запылённостью воздуха проводить влажную ежедневную уборку.

5.1.13. Для снижения зрительного и общего утомления после каждого часа работы за экраном предоставлять регламентированные перерывы продолжительностью 10 минут, во время которых осуществляется отдых, а также назначать лицо, ответственное за исполнение комплекса восстановительных упражнений по подразделениям.

Творческим работникам предоставлять регламентированные перерывы во время репетиционной и подготовительной работы (самостоятельные репетиции, занятия) — 15 минут после каждых 45 минут работы.

5.1.14. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Приложение № 3.

Обеспечивать работников жидкими моющими средствами в дозирующих устройствах по нормам, установленным приказом от 17 декабря 2010 г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами". Указанные моющие средства размещать в санузлах в доступных для работников местах.

В случае, когда Работодатель не обеспечил Работника спецодеждой и спецобувью, и по соглашению сторон Работник приобрел ее сам, Работодатель возмещает её стоимость.

5.1.15. Производить выплату единовременной материальной помощи работникам (членам их семей) в случаях:

-гибели Работника на рабочем месте - два минимальных размера оплаты труда;

-получения Работником инвалидности при несчастном случае на рабочем месте в рабочее время - один минимальный размер оплаты труда.

5.1.16. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничивать применение труда женщин на работах в ночное время, кроме Работников, которым установлен сменный режим работы (дежурный);

- выполнять мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.17. Обеспечивать условия труда молодежи, в том числе:

- исключать использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства по профилю работы, устанавливать индивидуальные режимы труда с учетом производственных интересов учреждения.

5.1.18. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.1.19. Создавать необходимые условия труда для работников филармонии на выездных концертах.

5.1.20. Предусмотреть в договоре с организацией, осуществляющей предоставление транспорта, пункт о перевозке работников филармонии в исправном и отапливаемом транспорте (транспортное средство должно иметь средства защиты от солнечных лучей (шторы или жалюзи для окон)).

5.1.21. Обеспечивать работников необходимыми для выступления концертными костюмами, реквизитом, музыкальными инструментами, аппаратурой, - при наличии финансовой возможности.

5.1.22. Артистки - вокалистки (солистки), артисты хора, балета и танцевальных групп в период физиологических изменений женского организма освобождаются от участия в концертах или репетициях на 3 дня. Освобождение от работы в этот период сверх указанных сроков производится только на основании справки медицинского учреждения. Контроль возлагается на руководителя структурного подразделения. Руководитель структурного подразделения (для концертных исполнителей – лицо, ведущее табель учета рабочего времени) обязан вести календарь менструального цикла. Работодатель при необходимости может производить замену исполнителя в случаях угрозы срыва концерта и т.д.

В указанные дни Работники должны присутствовать на рабочем месте без исполнения танцев или пения, выполнять работу необходимую для коллектива (подготовка нотного материала, изучение репертуара и др.). Только в этих случаях такие дни засчитываются в число рабочих дней.

5.1.23. Привлечение работников к выступлениям в концертах в помещении или на открытом воздухе при температуре ниже +16 градусов Цельсия, а артистов духового оркестра +8 градусов Цельсия, допускаются только с письменного согласия Работника.

5.2. Обязательства работников:

5.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

5.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.2.5. Проходить медицинские обследования по требованию

Работодателя.

5.2.6. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на количество дней, определяемое статьей 185.1 Трудового кодекса РФ в соответствии с возрастной категорией работника и в порядке, предписываемом данной статьей, - с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. Срок для предоставления справок – в течение двух недель со дня (дней) освобождения от работы.

5.2.7. Исполнять, придерживаясь инструкции по охране труда, комплексы восстановительных упражнений.

5.3. В учреждении создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета филармонии в количестве 6 человек, который имеет право:

-осуществлять контроль за исполнением Работодателем законодательных и нормативных актов по охране труда;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников филармонии с привлечением профсоюзной организации;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве;

- получать информацию от Работодателя о состоянии условий труда, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве;

- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

5.4. При подготовке репетиционных помещений Руководитель должен руководствоваться Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.12.2020 г. № 914н "Об утверждении Правил по охране труда при выполнении работ в театрах, концертных залах, цирках, зоотеатрах, зоопарках и океанариумах".

5.5. Обязательства профсоюзного комитета ГУК ТО «Тульская областная филармония» по охране труда и здоровья работников:

- осуществлять контроль за состоянием труда и отдыха работников.

Раздел 6.

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Считать следующие праздники профессиональными для Работников:

-День работника культуры, который проводится 25 марта ежегодно;

-День Музыки, который проводится 1 октября ежегодно.

6.1.1. Дата, повестка проведения праздничных мероприятий, посвящённых профессиональным праздникам учреждения, утверждается

Работодателем или его уполномоченным представителем совместно с Первичной профсоюзной организацией в лице Председателя профсоюзного комитета или уполномоченного представителя - члена профсоюзного комитета, возглавляющего соответствующую комиссию профсоюзного комитета учреждения.

Работодатель по согласованию с Председателем профсоюзного комитета учреждения выдвигает на награждение Работников, в т.ч. тех, которые активно участвовали в профессиональной и общественной жизни коллектива за прошедший рабочий год, в форме Почётных грамот, Благодарностей всех рангов (в т.ч. внешним совместителям).

6.1.2. Награждение проходит в особой торжественной обстановке.

Работникам - членам профсоюзной организации учреждения - профсоюзной комитет учреждения обязуется выплачивать денежное вознаграждение в форме премий или подарка по смете, утверждённой заседанием профсоюзного комитета учреждения за счёт профсоюзных взносов.

6.2. В целях усиления социальной защищённости Работников Работодатель может предоставить дополнительные социальные выплаты при наличии средств:

- оказание материальной помощи бывшим Работникам учреждения, ушедшим на пенсию по возрасту или на творческую пенсию;
- выплата материальной помощи семье Работника, умершего от общего заболевания или несчастного случая в быту;
- выплата материальной помощи Работнику, вступившему в брак;
- оказание материальной помощи Работникам, имеющим детей дошкольного возраста и учащимся;
- оказание материальной помощи нуждающимся Работникам на лечение, другие виды медицинской и социальной помощи;
- при рождении ребенка выплатить материальную помощь каждому родителю - работнику учреждения (матери и отцу новорожденного);
- оказание материальной помощи работникам учреждения, имеющих детей - инвалидов, на лечение или на приобретение лекарств;
- оказание материальной помощи Работникам, имеющим трое и более детей (многодетным семьям).

6.3. Работодатель может ходатайствовать о получении или улучшении жилищных условий работников учреждения перед соответствующими органами.

6.4. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы согласно статье 128 ТК РФ:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5-ти календарных дней.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

И в иных случаях согласно действующему законодательству.

Работодатель может предоставить Работникам дни отдыха в случаях:

- проводы в армию - 1 рабочий день каждому родителю;
- одному из родителей, имеющих детей - учащихся с 1-го по 5-ый класс - первый день учебного года (1 сентября) - 1 рабочий день;
- проезд до места учебы и от места учебы за пределами Тульской области работникам заочной формы обучения профильного учебного заведения - по 1 рабочему дню дополнительно.

6.5. Работодатель может компенсировать износ личных инструментов, принадлежащих работникам филармонии, используемых ими в концертной деятельности на основании договора с филармонией, в соответствии со ст. 188 Трудового кодекса Российской Федерации. Работник представляет финансовый документ о стоимости инструмента на момент заключения договора.

Раздел 7.

Гарантии деятельности профсоюзной организации учреждения

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 Российского профсоюза 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 согласно Уставу отраслевого профсоюза, Положению о первичной профсоюзной организации учреждения (ст. 11 п.1 Федерального закона «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Работодатель обязуется:

7.1. 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.

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

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

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. По письменному заявлению, согласованному с руководителем структурного подразделения, избранному Председателю профсоюзного комитета, не освобождённому от основной работы, предоставлять 2 рабочих дня в месяц и секретарю- 1 рабочий день с сохранением должностного оклада – для работы с документацией.

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

7.8. 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.

7.9. 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.

7.10. 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 8.

Заключительные положения

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

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

8.3. Контроль за выполнением 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 Договора.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать профсоюзный орган (профсоюзный комитет учреждения) о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

8.8. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

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

СОГЛАШЕНИЕ

об охране труда между работодателем и работниками ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.»

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, между работодателем и полномочными представителями работников.

Соглашение включает взаимные обязательства сторон:

1. Обязательства работодателя:

Работодатель возлагает на себя:

- безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соблюдение и контроль соответствующих требований охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте при выделении соответствующего финансирования;
- организацию режима труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты, моющих и обеззараживающих средств, в соответствии с установленными нормами;
- инструктаж по ОТ, стажировку на рабочем месте работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение до работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучения, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда при выделении соответствующего финансирования;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- приобретение аптечек в структурные подразделения учреждения и возложение ответственности за хранение и применение аптечек на руководителей структурных подразделений;
- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета инструкций по охране труда для работников;
- создание комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза;
- предоставление органам государственного управления охраны труда, органам надзора и контроля, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- организацию процесса расследования в установленном порядке несчастных случаев на рабочем месте;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

2. Обязательства профсоюзного комитета:

- общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;

- выбор уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от профсоюзного комитета;
- проверка и контроль соблюдения требований охраны труда, изучение причин травматизма и его профилактика;
- внесение обязательных для рассмотрения должностными лицами предложений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- участие в работе по пропаганде охраны труда в ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А., повышению ответственности работников за соблюдением требований по охране труда;
- заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте и соблюдение прав работников по охране труда;
- ходатайства о моральном и материальном поощрении работников коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых им безопасных условий труда в ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.

3. Мероприятия по выполнению данного соглашения прилагаются ежегодно

**СОГЛАШЕНИЕ
НА ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской
Федерации Михайловского И.А.»**

Мы, нижеподписавшиеся, директор ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.» Руднева Е.Ю. и Председатель профсоюзного комитета ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.» Сладков В.Г., заключили настоящее соглашение в том, что администрация обязуется в течение 2022 года выполнить следующие мероприятия:

№ п/п	Наименование мероприятий	Стоимость мероприятий, руб.	Ответственные лица
1	Организация обучения и проверки знаний по охране труда работников филармонии: - руководителей; - ответственных лиц за охрану труда (при необходимости)	10 000,00	Специалист по ОТ
2	Организация обучения и проверки знаний правил электротехнической безопасности электротехнического персонала (при необходимости)	20 000,00	Специалист по ОТ
3	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты	60 000,00	Специалист по ОТ Начальник хозяйственного отдела
4	Приобретение методической литературы, наглядных пособий	4 000,00	Специалист по ОТ
5	Поддержание поста для оказания первой медицинской помощи	15 000,00	Специалист по ОТ Начальник хозяйственного отдела
6	Проведение замеров вредных факторов на рабочих местах согласно программе производственного контроля	45 000,00	Специалист по ОТ

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви для профессий и должностей работников предприятия

Утверждены приказом Министерства труда
и социальной защиты Российской Федерации
от 9 декабря 2014 г. N 997н (1)
Приложение № 13 Постановления Минтруда
Российской Федерации № 66 от 25.12. 1997 (2)

№ п/п	Профессия или должность	Пункт приказа	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
1	Заведующий складом	п. 31	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Начальник хозяйственного отдела	п. 32	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	п. 135	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1
			Ботинки кожаные с защитным подноском	1
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Очки защитные	До износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
			Костюм на утепляющей прокладке	1 на 2 года
Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 на 1,5 года			
4	Слесарь – сантехник	п. 148	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
			Сапоги резиновые с защитным подноском или	1
			Сапоги болотные с защитным подноском	1
			Ботинки кожаные с защитным подноском	1
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
			Очки защитные	До износа
			Средство индивидуальной защиты органов	До износа

			<p>дыхания фильтрующее или изолирующее</p> <p>При выполнении наружных работ зимой дополнительно:</p> <p>Костюм на утепляющей прокладке</p>	1 на 2 года
5	Дворник	п. 23	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>При выполнении наружных работ зимой дополнительно:</p> <p>Костюм на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском</p>	<p>1</p> <p>2 шт.</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 1,5 года</p>
8	Уборщик служебных помещений	п. 171	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 на 2 года</p>
9	Ведущий инженер по свету, ведущий инженер-электрик, ведущий инженер по ремонту (РТО)	п. 39	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Очки защитные</p> <p>Ботинки кожаные с защитным подноском</p> <p>Костюм на утепляющей прокладке</p> <p>Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p> <p>До износа</p> <p>1</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 1,5 года</p>
	Начальник отдела технического обслуживания	п. 39	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>Дежурные</p>

			<i>Перчатки диэлектрические Очки защитные</i>	<i>Дежурные До износа</i>
10	<i>Машинист сцены</i>	<i>п. 15 (2)</i>	<i>Полукомбинезон хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные с защитным подноском Куртка на утепляющей прокладке При наличии средств: вместо Полукомбинезон хлопчатобумажный - костюм для защиты от общих производственных загрязнений</i>	<i>1 4 пары 1 1 на 2 года 1</i>
11	<i>Монтировщик сцены, монтажер</i>	<i>п.20 (2)</i>	<i>Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные с защитным подноском При выполнении наружных работ зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке</i>	<i>1 6 пар 1 1 на 2 года 1 на 2 года</i>
12	<i>Гардеробщик</i>	<i>п. 19</i>	<i>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений</i>	<i>1 1</i>
13	<i>Кассир билетный, контролер билетов</i>	<i>п. 53</i>	<i>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием</i>	<i>1 4 пары</i>
14	<i>Библиотекарь</i>	<i>п. 50 (2)</i>	<i>Халат вискозно-лавсановый</i>	<i>1</i>
15	<i>Звукооператор</i>	<i>П. 17 (2)</i>	<i>Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные</i>	<i>1 4</i>