

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета
ГАУК «Приморская краевая филармония»

Директор
ГАУК «Приморская краевая филармония»


Г.С. Гребенюк
2025г.


В.В. Кочеткова
2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственное автономное учреждение культуры

«Приморская краевая филармония»

на период

с 20 февраля 2025 года по 19 февраля 2028 года

Утвержден:
общим собранием трудового коллектива
протокол от 20.02.2025г. № 1

г. Владивосток
2025

№ п/п	Оглавление	Номера стр.
1.	Общие положения	3
2.	Предмет договора	4
3.	Срок действия договора	4
4.	Основные права и обязанности работника и работодателя	4
5.	Трудовой договор. Обеспечение занятости, переобучение. Условия высвобождения работников	8
6.	Рабочее время	14
7.	Время отдыха	18
8.	Отпуска	19
9.	Оплата труда	20
10.	Условия работы, охрана труда и безопасность труда, охрана здоровья	22
11.	Возмещение вреда, причиненного здоровью работника	26
12.	Социальные гарантии работников	27
13.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	30
14.	Заключительные положения	31
15.	Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка	33
16.	Приложение № 2 – План мероприятий по улучшению условий и охраны труда	52

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«ПРИМОРСКАЯ КРАЕВАЯ ФИЛАРМОНИЯ»**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства, между работниками государственного автономного учреждения культуры «Приморская краевая филармония» (ГАУК «Приморская краевая филармония»), в лице Председателя профсоюзного комитета Гребенюк Галины Сергеевны и Работодателем, в лице директора Кочетковой Виктории Владимировны.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Приморского края от 26.12.2014г. № 513-КЗ «О социальном партнерстве в Приморском крае».

1.2 Настоящий коллективный договор заключен на следующих принципах:

- соблюдения сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- гласность и доступность информации;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.3 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять полное доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными партнерами.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности и членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.5 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Настоящий коллективный договор и трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6 Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты. Локальные нормативные акты не

должны ухудшать положение работников, ограничивать права или снижать уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

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

III. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

3.1 Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет.

3.2 По истечении выше указанного срока действия данного Договора, стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

3.3 В течение всего срока действия стороны имеют право вносить изменения и дополнения при взаимном согласии, оформляя двусторонние соглашения.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1 Основные права и обязанности Работников

4.1.1 Работники имеют право:

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований трудового кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

4.1.3 Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.2 Основные права и обязанности Работодателя

4.2.1 Работодатель имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединение работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-

трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
- проводить аттестацию работников, с целью установления соответствия работников занимаемой должности.

Аттестация работников филармонии проводится на основании Положения об аттестации работников ГАУК «Приморская краевая филармония».

4.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать материально-техническую базу творческих коллективов, в том числе: концертными костюмами, концертной обувью, музыкальными инструментами, аксессуарами музыкальных инструментов, нотным материалом – при наличии средств;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

V. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

5.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.2 Прием на работу в ГАУК «Приморская краевая филармония» производится на основании заключенного в письменной форме трудового договора в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в отделе кадров. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Прием на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

5.3 Трудовой договор может быть заключен:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса

Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

5.4 При заключении трудового договора, в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации, лицо, поступающее на работу предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

5.5 В отдельных случаях с учетом специфики работы трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

5.6 Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

5.7 При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для

регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

5.8 В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

5.9 В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу лица администрация может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы.

5.10 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

5.11 Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

5.12 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

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

5.15 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную по результатам медицинского заключения.

5.16 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.

5.17 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.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем

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.

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 трудовым законодательством.

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.

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

5.18 При принятии решения о сокращении численности или штата работников

организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и территориальных соглашениях.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

Увольнение по сокращению численности или штата, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (в соответствии с федеральным законодательством в течение 5 лет до назначения пенсии по старости, возраст выхода на пенсию по старости определяется в соответствии с таблицей на переходный период, на основании федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»);
- проработавшие в учреждении более длительный срок;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

5.19 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати 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 детей в возрасте до четырнадцати лет, 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.20 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации предоставляется свободное от работы время в размере 3 часов в день, для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка.

5.21 Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.22 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или

заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1 Режим рабочего времени в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, а также концертным планом, графиками работ и графиками репетиций, на основе гибкого графика рабочего времени, в соответствии со ст. 351 Трудового кодекса Российской Федерации «Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений» и ст. 102 Трудового кодекса Российской Федерации «Работа в режиме гибкого рабочего времени».

6.2 В учреждении для работников применяются следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;
- работа в режиме гибкого рабочего времени, с двумя выходными днями;
- работа с ненормированным рабочим днем;
- разделение дня на части.

Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в учреждении, режим рабочего времени устанавливается в трудовом договоре.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов. Учетный период устанавливается в трудовом договоре.

6.3 Продолжительность ежедневной работы творческих работников определяется в соответствии с утвержденными работодателем графиками работы, репетиций и выступлений.

В рабочее время творческих работников, засчитывается:

- время, затраченное на подготовку, проведение и завершение концерта;
- время, затраченное на участие в репетициях;
- время, затраченное при выездных концертах с момента явки на сборный пункт в установленный срок до приезда в то место, где назначен концерт, а также время, затраченное на возвращение к месту нахождения организации;
- время, затраченное на ожидание в случае задержки объявленного концерта и продолжительность концерта;
- время нахождения в пути во время гастролей по фактической деятельности;
- перерывы, предоставляемые во время репетиционной и подготовительной работы (самостоятельные репетиции, занятия).

Если творческие работники в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время не является временем простоя и оплачивается в соответствии с частями третьей и четвертой ст. 351 Трудового кодекса Российской Федерации.

Время, в течение которого творческие работники по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени.

Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.4 Режим работы творческих работников в выходные и праздничные дни на основании ст. 113, ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации определяется

локальными нормативными актами учреждения, концертными планами, графиками работы, репетиций и выступлений.

Творческим работникам может быть установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, когда выходным днем может быть любой день недели.

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

6.5 Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Основным документом учета является табель рабочего времени.

6.6 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

6.7 По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

6.9 Работникам, характер деятельности которых не позволяет строго регламентировать их рабочее время, может устанавливаться ненормированный рабочий день. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Работающим в режиме ненормированного рабочего дня

сотрудникам предоставляется дополнительный отпуск, продолжительностью три календарных дня.

6.10 Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников,

имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1 Режим работы и выходные дни в учреждении определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору), утвержденными Работодателем, концертным планом, графиками работ и графиками репетиций.

7.2 Всем работникам предоставляются выходные дни - еженедельный непрерывный отдых.

7.3 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.4 При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

7.5 При работе в режиме гибкого рабочего времени, предоставляется два выходных дня в неделю.

7.6 Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в режиме пятидневной рабочей недели продолжительностью 45 минут, с сокращением рабочего времени в пятницу на 1 час 15 мин.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в режиме шестидневной рабочей недели продолжительностью один час.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в режиме гибкого рабочего времени в соответствии с концертным планом и графиками репетиций продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.

7.7 Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами.

7.8 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

8. ОТПУСКА

8.1 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

8.2 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу в Южных районах Дальнего Востока продолжительностью 8 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

8.3 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех

дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

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.

8.4 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность не менее трех календарных дней.

8.5 В случае временной нетрудоспособности работника во время отпуска - ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника

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

8.7 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

9. ОПЛАТА ТРУДА

9.1 Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе действующего в учреждении «Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения культуры «Приморская краевая филармония».

9.2 Положения по оплате труда включают в себя:

- размеры окладов работников учреждения;
- порядок и условия оплаты труда;
- порядок и условия установления компенсационных выплат;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- критерии оценки эффективности и качества труда работников ГАУК «Приморская краевая филармония»

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- оказание материальной помощи работникам учреждения.

Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

9.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

9.4 К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.

9.5 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

9.6 Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже минимальных размеров окладов, установленными Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

9.7 Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на очередной финансовый год.

9.8 Сроки выплаты заработной платы: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25 числа каждого месяца, окончательный расчет за отработанный месяц по заработной плате производится 10 числа каждого месяца, следующего за отработанным.

Заработная плата за первую половину месяца не может быть ниже тарифной ставки или оклада работника за отработанное время или выполненную работу.

Форма расчетного листка для извещения работника о составных частях заработной платы утверждена с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Форма и способ выдачи расчетного листка утверждены приказом работодателя и являются приложением к Учетной политике для целей бухгалтерского учета учреждения. Расчетный листок выдается сотруднику при выплате заработной платы за отработанный месяц.

Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления на счет работника в банке.

9.9 При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

10. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

10.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется ежегодно выделять средства для проведения мероприятий по охране труда включать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

10.2 Контроль за расходованием средств, предусмотренных на реализацию

мероприятий по охране труда возложить:

- от Работодателя – на главного бухгалтера;
- от Работников – на уполномоченного по охране труда.

10.3 Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда,

расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

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

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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

10.4 Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

10.5 Нарушение работником требований условий и норм охраны труда рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия в соответствии с трудовым законодательством.

11. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

11.1 Учреждение обязуется возместить вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

11.2 Учреждение обязано в установленном порядке и своевременно начислять и перечислять страховые взносы и выполнять иные обязанности, установленные соответствующим законодательством об обязательном социальном страховании. Выплаты в случае повреждения здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания производятся страховщиком Социальным Фондом России в размерах

и в порядке, установленном Федеральным Законом № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

11.3 При наличии внебюджетных средств могут быть установлены дополнительные выплаты семьям работников, погибших на производстве.

12. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

12.1 Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
- других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

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

Работодатель обязуется возмещать расходы, связанные со служебной командировкой в соответствии с Положением о командировках работников государственного автономного учреждения культуры «Приморская краевая филармония».

Положение о командировках работников государственного автономного учреждения культуры «Приморская краевая филармония» включает:

- перечень расходов, связанных со служебной командировкой;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные);
- иные расходы, связанные со служебной командировкой, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

12.3 Работникам ГАУК «Приморская краевая филармония» может быть выплачена материальная помощь в трудной жизненной ситуации, в пределах экономии фонда оплаты труда.

Размер оказания материальной помощи в трудной жизненной ситуации:

- в случае прекращения трудовых отношений в связи со смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нахождения в состоянии алкогольного опьянения, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере не менее - 5000 рублей;

- на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в учреждении более 3 лет на дату увольнения и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения не менее - 5000 рублей семьям умерших;

- иные особые обстоятельства (по ходатайству руководителя соответствующего подразделения, профсоюзного комитета или на основании личного заявления работника) - в размере - 3000 рублей и более.

Решение о конкретном размере материальной помощи принимает директор учреждения. Материальная помощь не включается в расчет среднего заработка.

12.5 За счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии средств), работникам учреждения, для которых работа в ГАУК «Приморская краевая филармония» является основной, может быть выплачена материальная помощь (как вид социальной помощи в трудной жизненной ситуации), в зависимости от стажа работы в учреждении по таким основаниям, как:

- смерть близких родственников;
- перенесение тяжелого заболевания, операции;
- рождение ребенка;
- иные случаи (пожар, кража и т.д.), повлекшие тяжелые материальные последствия, 100% должностного оклада при наличии подтверждающих документов по личному заявлению работника.

В случае положительного решения вопроса об оказании материальной помощи издается соответствующий приказ по учреждению.

12.6 В учреждении существуют следующие виды материального поощрения работников:

- единовременное поощрение в связи с юбилейными датами;
- единовременная выплата работникам, уходящим на пенсию (по достижении пенсионного возраста);
- единовременное поощрение работников за выполнение особо важных и

ответственных работ;

- единовременное поощрение работников к знаменательным и праздничным датам, в связи с профессиональными праздниками;
- вознаграждение директору учреждения согласно трудовому договору или распоряжению министерства культуры и архивного дела Приморского края.

Указанные виды применяемых поощрений не исключают возможности представления работников к награждению за добросовестный труд к наградам Российской Федерации.

12.6.1 Работникам может быть выплачено единовременное поощрение в связи с юбилейными датами, за счет приносящей доход деятельности (при наличии средств).

Единовременное поощрение в связи с юбилейными датами может быть назначено по приказу директора работнику учреждения при стаже работы в учреждении более 3-х лет и, не имеющему нарушений: в профессиональной деятельности, правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины и т.д.

Размер единовременного поощрения с учетом профессиональных заслуг работника в связи с юбилейными датами устанавливается по представлению руководителя отдела или подразделения в размере месячного оклада.

12.6.2 Единовременная выплата работникам, при увольнении в связи с выходом на пенсию (женщины - 60 лет, мужчины - 65 лет, на переходный период – в соответствии с таблицей на основании федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»);

устанавливается в размере:

- при стаже работы в учреждении от 5 до 10 лет - один должностной оклад;
- при стаже работы в учреждении от 10 до 15 лет - два должностных оклада;
- при стаже работы в учреждении более 15 лет - три должностных оклада.

12.6.3 Единовременное поощрение работников за выполнение особо важных и ответственных работ во исполнение основных видов деятельности учреждения согласно Уставу, назначается отдельным отличившимся работникам приказом по учреждению. Размер вознаграждения определяет директор учреждения.

12.7 Все виды материальной помощи или материального поощрения выплачиваются при наличии средств, общая сумма материальной помощи, выплачиваемой конкретному работнику по разным основаниям, в течение календарного года максимальным размером не ограничивается.

12.8 Работодатель и Профсоюз организует культурно-просветительную и культурно - оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей. Работодатель единовременно при наличии внебюджетных средств по согласованию с Профсоюзным комитетом может выделить денежные средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий. Решение о размере выделяемых средств на данные мероприятия принимает директор учреждения.

12.9. Профсоюз обеспечивает детей (до 14 лет включительно) работников - членов профсоюза новогодними подарками и билетами на новогодние представления до 100 % их стоимости (при наличии профсоюзных средств).

12.10. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной

помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, или серьезных материальных затруднений.

13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1 Работодатель и Профсоюзный комитет (далее Профком) строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

13.2 Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых споров и связанных с трудовыми отношениями.

В области коллективных прав и интересов профком также представляет и защищает права и интересы всех работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13.3 Работодатель содействует профсоюзной организации в реализации законных прав работников и их представителей.

13.4 Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд Профкома.

13.5 Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

13.6 Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

13.7 Работодатель учитывает мнение Профкома при разработке локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения Профкома, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством, перед принятием решения, направляют проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган.

Профком не позднее 7 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

13.8 Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития учреждения и регулировании в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение 10 рабочих дней рассматривать по существу предложения Профкома и давать по их поводу мотивированные ответы.

13.9 Через средства информации, имеющиеся в организации, Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

13.10 Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2 профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 10 дней).

13.11 Членам Профкома, не освобожденным от производственной работы, председателю Профкома в комиссиях учреждения предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей, председателю Профкома - 4 часа в неделю.

13.12 Члены Профкома, для участия в комиссиях учреждения освобождаются от основной работы на период не более 4-х часов в неделю с сохранением средней заработной платы.

13.13 Председатель профсоюзного комитета учреждения, либо лицо его заменяющее, участвуют в комиссиях, созданных в учреждении, таких как аттестационная комиссия, комиссия по распределению поощрений и наград и другие.

14.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока.

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

Для изменений и дополнений коллективного договора создается комиссия в следующем составе: от работодателя – не менее 6 человек, от работников - не менее 6 человек, которая в течение 30 календарных дней рассматривает и принимает изменения и дополнения в коллективный договор.

14.3 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение пяти дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

14.4 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем через руководителей подразделений до сведения работников в течение 15 дней после его подписания (за исключением случаев отсутствия работника по уважительным причинам).

14.5 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (1 раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

14.6 За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.7 Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в министерство труда и социальной политики Приморского края в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего

коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.8 Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

14.9 Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит ликвидация, (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), сокращение финансирования из бюджета, сокращение протоколов от внебюджетной деятельности, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

Приложения к Коллективному договору:

1. *Правила внутреннего распорядка ГАУК «Приморская краевая филармония».*
2. *План мероприятий по улучшению условий и охраны труда ГАУК «Приморская краевая филармония» на период 2025-2027гг.*

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГАУК «Приморская краевая филармония»


Г.С. Бребенюк
«20» февраля 2025г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГАУК «Приморская краевая филармония»


В.В. Кочеткова
«20» февраля 2025г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
для работников государственного автономного учреждения культуры
«Приморская краевая филармония»**

1. Общие положения

1.1 Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР) являются локальным актом ГАУК «Приморская краевая филармония», регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами:

- основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- порядок приема и увольнения работников;
- режим рабочего времени и времени отдыха, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.
- распространяются на всех работников ГАУК «Приморская краевая филармония» (филармония).

1.2 Настоящие правила разработаны в соответствии с Конституцией Российской, Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом и коллективным договором ГАУК «Приморская краевая филармония».

1.3 Настоящие правила регулируют режим работы ГАУК «Приморская краевая филармония», распространяются на все категории работников и действуют во всех зданиях и помещениях учреждения.

2. Основные права и обязанности Работников

2.1 Работники имеют право:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

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

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

2.3. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3. Основные права и обязанности Работодателя

3.1 Работодатель имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединение работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых

технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
- проводить аттестацию работников, с целью установления соответствия работников занимаемой должности.

Аттестация работников филармонии производится на основании «Положение об аттестации работников ГАУК «Приморская краевая филармония».

3.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечивать материально-техническую базу творческих коллективов, в том числе: концертными костюмами, концертной обувью, музыкальными инструментами, аксессуарами музыкальных инструментов, нотным материалом – при наличии средств;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Заключение трудового договора

4.1 Прием на работу в ГАУК «Приморская краевая филармония» производится на основании заключенного в письменной форме трудового договора в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в отделе кадров. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Прием на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.2 Трудовой договор может быть заключен:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.3 При заключении трудового договора, в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации, лицо поступающее на работу предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

4.4 В отдельных случаях с учетом специфики работы, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

4.5 Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

4.6 При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем

представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

4.7 В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

4.8 В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств, принимаемого на работу лица администрация может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы.

4.9 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к обязанностям со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

4.10 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть

включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

4.11 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

4.13 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную по результатам медицинского заключения.

5. Профессиональное образование и профессиональное обучение

5.1 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.

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.

5.3. Работники имеют право на профессиональную, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем

5.4. 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.

5.5. 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 трудовым законодательством.

5.6. 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.

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

6. Прекращение трудового договора

6.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации 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. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и территориальных соглашениях.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

Увольнение по сокращению численности или штата, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (в соответствии с федеральным законодательством в течение 5 лет до назначения пенсии по старости, возраст выхода на пенсию по старости определяется в соответствии с таблицей на переходный период, на основании федерального закона от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»);

- проработавшие в учреждении более длительный срок;

- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

6.2 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

6.3 Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати 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 детей в возрасте до четырнадцати лет, 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.4 Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации предоставляется свободное от работы время в размере 3 часов в день, для поиска нового места работы, с сохранением среднего заработка.

6.5 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- с призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Федерации;

- с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

6.6 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1 В соответствии с действующим трудовым законодательством в учреждении нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

7.2 Режим рабочего времени в учреждении определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, а также концертным планом, графиками работ и графиками репетиций, на основе гибкого графика рабочего времени в соответствии со ст. 351 Трудового кодекса Российской Федерации «Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений» и ст. 102 Трудового кодекса Российской Федерации «Работа в режиме гибкого рабочего времени».

7.3 В учреждении для работников применяются следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;
- работа в режиме гибкого рабочего времени, с двумя выходными днями;
- работа с ненормированным рабочим днем;
- разделение дня на части.

7.4 Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в учреждении, режим рабочего времени устанавливается в трудовом договоре.

Работникам Административно-управленческого персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Рабочий день с понедельника по четверг с 09-00ч. до 18-00ч., в пятницу с 09-00ч. до 16-45ч. Обеденный перерыв с 13:00ч. до 13:45ч.

Продолжительность ежедневной работы творческих работников определяется в соответствии с утвержденными работодателем графиками работ, графиками репетиций и концертными планами.

7.5 В рабочее время творческих работников, засчитывается:

- время, затраченное на подготовку, проведение и завершение концерта;
- время, затраченное на участие в репетициях;
- время, затраченное при выездных концертах с момента явки на сборный пункт в установленный срок до приезда в то место, где назначен концерт, а также время, затраченное на возвращение к месту нахождения организации;
- время, затраченное на ожидание в случае задержки объявленного концерта и продолжительность концерта;
- время нахождения в пути во время гастролей по фактической деятельности;
- перерывы, предоставляемые во время репетиционной и подготовительной работы (самостоятельные репетиции, занятия).

Если творческие работники в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время не является временем простоя и оплачивается в соответствии с частями третьей и четвертой статьи 351 Трудового кодекса Российской Федерации.

Время, в течение которого творческие работники по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее тарифной ставки, оклада (должностного оклада) творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступлением, рассчитанными

пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени.

Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Режим работы творческих работников в выходные и праздничные дни на основании ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации определяется локальными нормативными актами учреждения, концертными планами, графиками работы и графиками репетиций.

Творческим работникам может быть установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, когда выходным днем может быть любой день недели.

7.6 Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством Российской Федерации (40-часовой рабочей недели). Учетный период рабочего времени артистического персонала составляет один месяц. Рабочее время артистического персонала состоит из времени репетиций, концертов и самостоятельной работы.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час. При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

7.7 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу в Южных районах Дальнего Востока продолжительностью 8 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы

(службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

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.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность не менее трех календарных дней.

В случае временной нетрудоспособности работника во время отпуска - ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника

По соглашению между работником и работодателем ежегодный

оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

7.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

При работе в режиме гибкого рабочего времени, предоставляется два выходных дня в неделю.

7.9 Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в режиме пятидневной рабочей недели продолжительностью 45 минут, с сокращением рабочего времени в пятницу на 1 час.15 минут.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в режиме шестидневной рабочей недели продолжительностью один час.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в режиме гибкого рабочего времени в соответствии с концертным планом и графиками репетиций продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

8. Оплата труда

8.1 Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе действующего в учреждении «Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения культуры «Приморская краевая филармония».

Положения по оплате труда включает:

- размеры окладов работников учреждения;
- порядок и условия оплаты труда;
- порядок и условия установления компенсационных выплат;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- критерии оценки эффективности и качества труда работников ГАУК «Приморская краевая филармония»
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- оказание материальной помощи работникам учреждения.

Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

8.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

8.3 К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

8.4 Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, не ниже минимальных размеров окладов, установленными Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Фонд оплаты труда сотрудников учреждения формируется на

календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания и поступлений от приносящей доход деятельности.

Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на очередной финансовый год.

8.5 Сроки выплаты заработной платы: заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25 числа каждого месяца, окончательный расчет за отработанный месяц по заработной плате производится 10 числа каждого месяца, следующего за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.6 Заработная плата за первую половину месяца не может быть ниже тарифной ставки или оклада работника за отработанное время или выполненную работу.

8.7 При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма и способ выдачи расчетного листка утверждены приказом работодателя для извещения работника о составных частях заработной платы утверждены с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской для принятия локальных нормативных актов и являются приложением к Учетной политике для целей бухгалтерского учета учреждения.

Расчётный листок выдается сотруднику при выплате заработной платы за отработанный месяц.

Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления на счет работника в банке.

9. Охрана труда

9.1 Работодатель обеспечивает здоровье и безопасные условия труда. разрабатывает и реализует планы улучшения условий и охраны труда.

9.2 Работодатель обеспечивает надлежащее техническое оборудование рабочих мест и создает на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда. Работодатель обеспечивает соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.3 Работодатель обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

9.4 Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

9.5 Работодатель организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда.

9.6 Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

9.8 Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.9 Работодатель организует информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.10 Работники обязаны соблюдать требования охраны труда, должностных инструкций, правильно использовать производственное оборудование и инструменты.

9.11 Работники обязаны следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

9.12 Работникам запрещается появление на территории филармонии в состоянии алкогольного опьянения, приносить с собой и распивать спиртные напитки. Запрещается приносить режущее или огнестрельное оружие. Запрещается оставлять личные вещи и спецодежду в не отведенном для этого месте.

9.13 Курение на территории разрешено только в специально отведенных местах.

9.14 С правилами внутреннего распорядка должны быть ознакомлены все работники Филармонии. Все работники обязаны в процессе работы соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
ГАОК «Приморская краевая филармония»


«20» 01/2025


УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГАОК «Приморская краевая филармония»



План мероприятий по улучшению условий и охраны труда
ГАОК «Приморская краевая филармония»
на период 2025-2027гг.

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственные лица	Ожидаемый результат	Источник финансирования
1.	Подготовка списка рабочих мест, на которых требуется проведение СОУТ, выявления и оценки опасностей, оценки уровня профессиональных рисков	Ежегодно, по необходимости	Члены комиссии по охране труда, руководители структурных подразделений	Подготовка списка рабочих мест, на которых требуется проведение СОУТ, выявление и оценка опасностей, оценка уровня профессиональных рисков	Собственные средства работодателя
2.	Реализация мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, по результатам специальной оценки условий труда и оценки уровня профессиональных рисков	В рабочем порядке	Члены комиссии по охране труда, руководители структурных подразделений	Выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, по результатам специальной оценки условий труда и оценки уровня профессиональных рисков	Собственные средства работодателя
3.	Организация и проведение производственного контроля	В рабочем порядке	Члены комиссии по охране труда, главный инженер, специалисты по охране труда	Контроль соблюдения санитарных правил и выполнения санитарно-профилактических мероприятий	Собственные средства работодателя
4.	Устройство новых и (или) модернизация	В рабочем	Начальник службы	Увеличение уровня безопасности	Собственные

4.	Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (систем вентиляции и кондиционирования, систем освещения, системы пожаротушения и автоматической пожарной сигнализации, систем автоматического контроля и сигнализации, защитных ограждений)	В рабочем порядке	Начальник службы безопасности, главный инженер	Увеличение уровня безопасности работников	Собственные средства работодателя
5	Разработка и корректировка локальных актов предприятия по охране труда	Январь-декабрь	Специалисты по охране труда	Обеспечение соответствия локальных актов предприятия по охране труда действующему законодательству	
6.	Приобретение стендов, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ	В рабочем порядке, по необходимости	Специалисты по охране труда, начальник хозяйственного отдела	Выполнение требований законодательства, повышение уровня сознательного отношения работников к соблюдению требований охраны труда	Собственные средства работодателя
7.	Проведение выставок, смотров и круглых столов по охране труда ко Дню охраны труда	Ежегодно март-апрель	Специалисты по охране труда	Повышение уровня сознательного отношения работников к соблюдению требований охраны труда	Собственные средства работодателя
8.	Разработка инструкций по охране труда, выдача инструкций по охране труда руководителям подразделений	В рабочем порядке	Специалисты по охране труда	Выполнение требований законодательства	
9.	Проведение вводного инструктажа при приеме на работу	При приеме на работу, до начала работы со всеми вновь принятыми	Специалисты по охране труда	Выполнение требований законодательства	

10.	Проведение инструктажа для лиц, участвующих в производственной деятельности	Постоянно	Руководители структурных подразделений	Выполнение требований законодательства	
11.	Проведение инструктажей на рабочем месте: - первичный; - повторный; - внеплановый; - целевой	До начала работы со всеми вновь принятыми, переводимыми из одного подразделения в другое; 1 раз в 6 месяцев; При введении в действие новых или переработанных инструкций по охране труда, нарушении работниками требований охраны труда, по требованию органов надзора и т.п. При выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями	Руководители структурных подразделений, специалисты по охране труда	Выполнение требований законодательства	

12.	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверки знания требований охраны труда	В рабочем порядке	Комиссия по охране труда, руководители структурных подразделений	Выполнение требований законодательства	Собственные средства работодателя
13.	Обучение и проверка знаний по охране труда, правилам электробезопасности руководителей и специалистов по охране труда в учебном центре, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464	В рабочем порядке, по необходимости	Начальник службы безопасности, главный инженер, специалисты по охране труда	Выполнение требований законодательства	Собственные средства работодателя
14	Обучение не электротехнического персонала на 1 группу допуска по электробезопасности	При приеме на работу, далее в рабочем порядке	главный инженер, инженер по вентиляции	Повышение уровня безопасности работников	
15.	Проведение обязательных, медицинских осмотров предварительных, медицинских осмотров (согласно Приказам Министрства здравоохранения России от 28.01.2021 г. N 29н и от 30.12.2021г. N 1420н)	При приеме на работу	Специалисты по охране труда, начальник отдела кадров	Определение пригодности работников для выполнения поручаемой работы	Собственные средства работодателя
16.	Проведение периодических медицинских осмотров (обследований) (согласно Приказам Министрства здравоохранения России от 28.01.2021 г. N 29н и от 30.12.2021г. N 1420н)	По графику (1 раз в год)	Специалисты по охране труда, руководители структурных подразделений, отдел кадров	Определение пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждение профессиональных заболеваний	Собственные средства работодателя
17.	Полноценное аптек для оказания первой помощи работникам	Постоянно, по необходимости	Начальник хозяйственного отдела	Обеспечение готовности к оказанию первой медицинской помощи в случае травмы.	Собственные средства работодателя
18.	Проведение регламентированных перерывов для работающих на ПЭВМ	Постоянно	Руководители структурных подразделений, специалисты по охране труда	Снижение рисков повышенного уровня электромагнитных излучений, повышенного уровня статического электричества	
19.	Обеспечение рационального питьевого	В рабочем	Начальник хозяйственного	Обеспечение сотрудников питьевой	Собственные

	режима, санитарной обработки установок для обеспечения работников питьевой водой	порядке	отдела, специалисты по охране труда	водой	средства работодателя
20.	Приобретение и монтаж установок для обеспечения работников питьевой водой	В рабочем порядке, по необходимости	Начальник хозяйственного отдела	Обеспечение сотрудников питьевой водой	Собственные средства работодателя
21.	Обеспечение в установленном порядке работников смывающими средствами	В рабочем порядке, по необходимости	Начальник хозяйственного отдела	Выполнение требований законодательства	Собственные средства работодателя