

Директор государственного автономного учреждения культуры Владимирской области «Владимирская областная филармония»


Г.С.Бобков
«20» 10 2023 г.

Председатель первичной профсоюзной организации «Владимирская областная филармония»


М.Л. Ряховская
«20» 10 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения культуры Владимирской области «Владимирская областная филармония»
на 2023-2026 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Работодатель Государственное автономное учреждение культуры Владимирской области «Владимирская областная филармония» (далее - филармония) в лице директора Бобкова Геннадия Семеновича и работники филармонии в лице председателя профсоюзного комитета филармонии Ряховской Марии Львовны, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) заключили настоящий договор в целях регулирования трудовых, социально-экономических, профессиональных отношений и согласования интересов работников филармонии и работодателя.

Работодатель признаёт профсоюзный комитет филармонии как организацию, представляющую интересы всех работников и не препятствует его деятельности.

Настоящий договор является правовым актом, регламентирующим взаимоотношения сторон в определении основных условий труда и повышения уровня социальных гарантий и льгот.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон 10-ФЗ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников филармонии.

Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

1.2. Выполнение коллективного договора является обязательным для сторон, его заключивших, а также для каждого работника филармонии в

отдельности. Стороны обязуются способствовать устойчивой деятельности филармонии и социальной защите работников.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников филармонии.

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией) трудового коллектива.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (статья 50 ТК РФ).

1.5. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования филармонии, изменения типа государственного учреждения, реорганизации филармонии в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором филармонии.

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

При реорганизации или смене формы собственности филармонии любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со статьями 371, 372 ТК РФ : Профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести

дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в Государственную инспекцию труда во Владимирской области или в суд, а профсоюзный комитет имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.8. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему:

- «Правила внутреннего трудового распорядка» (приложение № 1);
- «Соглашение по охране труда» (приложение № 2);
- «Положение о комиссии по трудовым спорам» (приложение № 3);
- «Положение о проведении аттестации» (приложение № 4).

1.9. Работодатель обязуется ознакомить каждого работника, а также всех вновь поступающих работников при приёме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды и др.).

1.10. В случае невыполнения положений коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда, повышение качества труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется выполнять обязанности, предусмотренные статьей 22 ТК РФ:

- добиваться успешной деятельности филармонии, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень;
- создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки, культуры и техники;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- осуществлять в случае необходимости подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- обеспечить повышение конкурентоспособности концертных программ;

- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;

- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями; сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности филармонии;
- осуществлять контроль за соблюдением работниками правил охраны труда;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (статья 29 ТК РФ);

- контролировать соблюдение трудового законодательства, условий коллективного договора (статья 41 ТК РФ);

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (статья 41 ТК РФ);

- выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда во Владимирской области и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения норм по охране труда;

- вносить предложения работодателю по совершенствованию системы управления филармонией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития филармонии и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в филармонии, требовать устранения выявленных нарушений;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

- исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (статья 21 ТК РФ);
- выполнять планы концертной деятельности всем коллективом и отдельными его членами;
- добиваться повышения качества обслуживания зрителей и качества проведения концертных программ;
- соблюдать правила охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- способствовать повышению эффективности труда, росту производительности труда;
- сохранять коммерческую тайну;
- нести ответственность за сохранение конфиденциальной информации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба филармонии, ее имуществу и финансам;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации филармонии;
- содержать свое рабочее место, музыкальные инструменты, другое оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории филармонии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к музыкальным инструментам, спецодежде, концертным костюмам и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в филармонии.

Работники несут материальную ответственность за ущерб, причиненный Работодателю в соответствии с главой 39 «Материальная ответственность работника» ТК РФ.

2.5. Работодатель имеет права, предусмотренные статьей 22 ТК РФ:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу;

- принимать Локальные нормативные акты. Локальные нормативные акты касающиеся трудовых прав работников, принимать по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.6. Профсоюзный комитет в соответствии с ТК РФ, Законом 10-ФЗ, действующим законодательством и коллективным договором имеет право:

- заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- 1) реорганизации и ликвидации работодателя;
- 2) введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- 3) профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- 4) по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами;

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (статья 53 ТК РФ);

- свободно распространять информацию о деятельности профсоюза и первичной профсоюзной организации;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работники имеют права, предусмотренные статьей 21 ТК РФ:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора,

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

- 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;

обязательное социальное страхование в соответствии с законодательством.

2.8. Работодатель и профсоюзный комитет филармонии в пределах своей компетенции и предоставленных им прав принимают меры к разрешению трудовых споров.

В прочих случаях трудовые споры между работником и работодателем по вопросам применения действующего трудового законодательства, настоящего коллективного договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам, действующей на основании «Положения о комиссии по трудовым спорам» (приложение № 3).

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (статьи 57, 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (статьи 9, 60 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (статья 72 ТК РФ);

- заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, которые могут расторгаться досрочно по инициативе работника при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ);

- выполнять условия заключённых трудовых договоров;

- изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества филармонии, изменении ее подведомственности, ее реорганизации, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных действующим трудовым законодательством (статьи 57, 72, 72.1 ТК РФ);

- сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников филармонии о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников в соответствии с части 2 статьи 12 Закона 10-ФЗ - соответственно не менее чем за три месяца;

- разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации филармонии, ухудшения финансово-экономического состояния филармонии, в которых предусматривать мероприятия по недопущению ликвидации филармонии, её структурных подразделений, изменению формы собственности или организационно-правовой формы филармонии, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного, не менее чем за три месяца уведомления профсоюзного комитета;

- представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается свыше 9 (деяти) работников в месяц

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ). Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации – статья 179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе также имеют лица:

1) лица предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии по возрасту), проработавшие в сфере культуры и отраслевого образования не менее 10 лет;

3) работники, имеющие более длительный стаж работы в филармонии;

4) работники, отмеченные государственными наградами, имеющие почетные звания и награжденным ведомственными знаками отличия за работу в культуре;

5) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение профильное (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации);

6) работники – при наличии детей до 14 лет;

7) работники, являющиеся членами одной семьи, если принято решение о сокращении другого члена семьи;

8) работники, являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы;

- расторгать трудовой договор с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ только по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьей 373 ТК РФ. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 374 ТК РФ;

- рассматривать вопросы, связанные с сокращением численности и штата, по согласованию с профсоюзным комитетом (статья 82 ТК РФ);

В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация деятельности, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет

право, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 20 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- 1) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в отпуске (статья 81, 261 ТК РФ);

- 2) лиц в возрасте до восемнадцати лет (статья 269 ТК РФ);

- 3) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (статья 261 ТК РФ);

- 4) работающих инвалидов;

- 5) лиц, получивших профессиональное заболевание у работодателя;

- 6) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

- при сокращении численности штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи; лиц, имеющих статус «предпенсионера».

- - предусматривать в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения сторонами условий трудового договора.

Стороны договорились:

- Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены случаи выплаты выходных пособий помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также могут устанавливать повышенный размер выходного пособия.

Для трудоустройства работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата работодатель:

- приостанавливает прием на работу по вакантным должностям и профессиям до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобожденные работники, имеющие право занимать эти должности по своей квалификации;

- выявляет возможности внутриорганизационных перемещений работников;

- выясняет наличие вакансий в ближайших учреждениях данного типа.

- сохраняет за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство в филармонии при появлении вакантных рабочих мест.

В целях материальной поддержки работников, высвобождаемых в связи с сокращением штата или численности, ликвидацией или реорганизацией, работодатель осуществляет следующие меры их социальной защиты:

- предусматривает выплату материальной помощи высвобождаемым работникам в размере не менее минимального размера оплаты труда за счет филармонии;
- обеспечивает возможность предоставления свободного от работы времени с сохранением заработка (не менее 8 часов в неделю) лицам, получившим уведомление об увольнении, для поиска нового места работы;
- гарантирует погашение задолженности по заработной плате и дополнительным выплатам, предусмотренным коллективным договором и действующим законодательством, до момента увольнения.
- В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении работников увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в филармонии и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (статья 373 ТК РФ);
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;
- предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников филармонии составляет 40 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором (статьи 100, 103, 104 ТК РФ).

4.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам и к работе в выходные и праздничные дни в соответствии со статьями 99, 113 ТК РФ с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых статьями 97, 99 ТК РФ. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

4.5. На работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета.

V. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1). В них также определяется продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в филармонии, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статьи 122-123 ТК РФ). Отдельным категориям работников оплачиваемый отпуск предоставляется до истечения шести месяцев непрерывной работы (статья 122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

5.4. В соответствии со статьей 116 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за ненормированный рабочий день согласно Перечня профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём (приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка) в соответствии со статьей 119 ТК РФ;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами (статья 116 ТК РФ).

5.5. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников, в порядке и на условиях определенных по согласованию с профсоюзным комитетом.

Для ухода за детьми-инвалидами одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) по его письменному заявлению предоставляется:

1) 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается действующим законодательством;

2) ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время;

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, который предоставляется в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работникам, проходящим вакцинацию и ревакцинацию при распространении инфекции в период пандемии предоставляется по 2 нерабочих оплачиваемых дня с сохранением заработной платы (или 2 дополнительных дня к отпуску по желанию работника).

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (статья 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (статья 124 ТК РФ).

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 (статья 125 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).

5.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются лицам, указанным в статье 128 ТК РФ, а также:

- ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году.

5.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков филармонии;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ, в том числе при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.10. Оплата отпусков: исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИЕ

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (статья 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда производится на основе Локально – нормативного акта «Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения культуры Владимирской области «Владимирская областная филармония», утвержденного работодателем и согласованного с профсоюзным комитетом, с учетом мнения трудового коллектива (статья 135 ТК РФ).

6.3. Минимальный размер оплаты труда и размер ставки заработной платы (должностного оклада) в филармонии устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры доплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других

случаях, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (статья 135 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязуется:

- выплачивать при простое не по вине работника заработную плату в полном объеме (время простоя по вине работника не оплачивается);
- оплачивать сверхурочную работу за первые два часа в полуторном, а за последующие часы - в двойном размере;
- выплачивать надбавки согласно Положения об оплате труда (размер надбавок, принимается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета);
- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;
- производить оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному времени. Размер оплаты труда определяется по каждой должности отдельно с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат;
- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (статья 134 ТК РФ);
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 7 и 22 числа;
- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

6.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в установленные в филармонии выходные и праздничные дни, при пятидневной и шестидневной работе, производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ, а именно: в двойном размере дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы работника, с учетом всех видов надбавок и доплат, установленных трудовым договором или приказом директора филармонии, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени; и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, с учетом всех видов надбавок и доплат, установленных трудовым договором или приказом директора филармонии, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.7. Отпускные выплачиваются в срок, установленный действующим законодательством.

6.8. Установление надбавок, доплат, выплата вознаграждений осуществляется в соответствии с приказом директора филармонии, с учетом мнения профсоюзного комитета (статьи 8, 135, 372 ТК РФ, часть 3 статьи 11 Закона 10-ФЗ).

6.9. Сотрудникам и коллективам, по приказу директора филармонии, может быть установлена доплата за внедрение инновационных технологий, которые приведут к увеличению дохода в финансовой деятельности филармонии.

6.10. Сотрудникам, участвующим в социальном партнерстве с профсоюзными организациями может быть установлена доплата согласно локально-нормативным актам.

VII. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель:

- обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в филармонии.

- создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда.

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (статья 370 ТК РФ, статья 20 Закона 10-ФЗ).

7.4. Работодатель обязуется:

- разрабатывать и с учетом мнения профсоюзного комитета утверждать Правила и инструкции по охране труда;

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда по профессиям и в сроки, установленные действующим законодательством (приложение № 4 к Соглашению по охране труда);

- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 212 ТК РФ);

- организовать проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях) работников согласно перечню профессий (приложение № 1 к Соглашению по охране труда). Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя (статья 213 ТК РФ);

- обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с перечнями (приложения №№ 2, 3 к Соглашению по охране труда) в соответствии с установленными нормами (статья 212 ТК РФ);

- проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета;

- участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда.

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах, установленных действующим законодательством, в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета филармонии (его представителей) в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (статья 229 ТК РФ);

- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (статья 370 ТК РФ, Постановление Министерства труда Российской Федерации от 08.04.1994 № 30 «Об утверждении рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива»);

- обеспечить прохождение ежедневного предрейсового и послерейсового медицинского осмотра водителей автотранспортных средств перед выездом на линию.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту работников;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда.

7.6. Работники филармонии в области охраны труда несут обязанности, установленные статьей 214 ТК РФ).

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений

7.7. В целях укрепления трудовой дисциплины, а также для обеспечения выполнения планов по концертной деятельности филармонии работодатель и профсоюзный комитет филармонии обязуются:

- обеспечивать четкий регламент прав и обязанностей каждого работника, добиваться неукоснительного и качественного выполнения ими должностных обязанностей;
- повышать роль и ответственность руководителей структурных подразделений, в укреплении трудовой дисциплины, соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и ТК РФ.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять страхование работников филармонии от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства на страхование в размерах, определяемых действующим законодательством;
- внедрять в филармонии персонифицированный учет в соответствии с Федеральным Законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.2. Работодатель осуществляет обязательное медицинское страхование (ОМС) всех работников филармонии (по списочному составу).

8.3. Профсоюзный комитет филармонии обязуется обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.4. Для обеспечения контроля правильности начисления и своевременной выплаты пособий по социальному страхованию в филармонии на основании «Положения о комиссии по социальному страхованию» (приложение № 3), действует комиссия по социальному страхованию.

IX. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

9.1. Работодатель обязан предоставлять работникам дни для прохождения диспансеризации.

Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы 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, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее, чем за три дня до диспансеризации и согласовать дату с директором. Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако, если работник не согласует с работодателем день для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе как прогул.

При предоставлении заявления работник также предоставляет подтверждение своего статуса как лица предпенсионного возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости или выслуге лет (пенсионное удостоверение).

Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации.

9.3. Своевременная диспансеризация работников в медицинских учреждениях, медицинский осмотр, предусмотренный для определенной категории лиц обеспечивается за счет средств работодателя.

Предоставляется один свободный от работы день в год с сохранением заработной платы работникам, достигшим 40 лет для прохождения диспансеризации. Предпенсионерам, пенсионерам, получающим пенсию по старости и выслуге лет предоставляются для прохождения диспансеризации два рабочих дня с сохранением заработной платы.

9.4. Лицам, переболевшим COVID-19 и проходящим диспансеризацию после болезни, предоставляются два дня.

9.5. Работодатель, исходя из финансовых возможностей филармонии, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых настоящим коллективным договором.

Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- рождение ребенка - 1 день отцу ребенка (при выписке из родильного дома);
- собственной свадьбы - 3 дня;
- смерти близких родственников (супруга(и), детей, родителей, родных братьев, сестер) - 3 дня (по предоставлению соответствующих документов или их копий);
- 1 сентября (другое число начало учебного года) матери (отцу) при поступлении ребенка в 1 класс - 1 день. В случае, если оба родителя ребенка являются работниками филармонии, отпуск предоставляется одному из родителей.

9.6. Оказание материальной помощи производится на основании личного заявления работника с учетом мнения профсоюзного комитета на основании приказа директора.

9.7. Материальная помощь выдается работникам, проработавшим в филармонии более 1 года, в следующих случаях:

9.7.1. Юбилеям (50, 55, 60, 70, 75, 80 лет и каждые последующие 5 лет)

- в связи с уходом на пенсию;
- при рождении ребенка;
- на похороны близких родственников (супруги, родители, дети);
- работникам филармонии, вступающим в брак;
- работникам филармонии, чьи дети идут в первый класс;
- продолжительной (более одного месяца) болезни, приобретение дорогостоящих лекарств при подтверждении расходов документально, не чаще одного раза в год, но не более размеров таких расходов, указанных в документах;
- в связи со стихийными бедствиями или другими чрезвычайными обстоятельствами в целях возмещения причиненного им материального ущерба при подтверждении расходов документально, не чаще одного раза в год, но не более размеров таких расходов, указанных в документах.

Материальная помощь оказывается только одному из работников филармонии в следующих случаях:

- при вступлении в брак, если оба вступающих в брак являются работниками филармонии;
- при рождении ребенка или поступлении ребенка в первый класс, если оба родителя ребенка являются работниками филармонии;
- на похороны близкого родственника, если родственниками умершего являются два или более работника филармонии

9.8. Работодатель осуществляет выплаты ежемесячной денежной компенсации сотрудникам филармонии при получении субсидии от учредителя за наем (поднаем) жилого помещения в соответствии с постановлением Губернатора Владимирской области от 12.11.2012 № 1257 «О компенсации оплаты за наем жилых помещений отдельным категориям лиц, замещающих государственные должности, должности государственной гражданской службы Владимирской области, и работникам государственных учреждений Владимирской области».

9.9. В случае поступления обращения работника филармонии о предоставлении мер социальной поддержки при ипотечном жилищном кредитовании в виде субсидии на уплату первоначального взноса Работодатель обращается с ходатайством в установленном порядке в Министерство культуры Владимирской области о предоставлении данных мер.

9.10. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Х. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1. Работодателем разработано положение о проведении аттестации работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), письмом Министерства культуры Российской Федерации от 08.02.2010 № 7790-44/04-ПХ, Постановлениями правительства Владимирской области от 04.07.2023 № 463 «Базовые оклады (базовые должностные оклады) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих. Базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» и от 20.07.2023 № 510 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры» (приложение №4).

10.2. Аттестация работников государственного автономного учреждения культуры Владимирской области «Владимирская областная филармония» (далее -

филармония) осуществляется и проводится с целью установления соответствия работника занимаемой должности и его тарификации.

Аттестация работников призвана способствовать улучшению подбора, расстановки и воспитания кадров, повышению уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы работников, усилению и обеспечению более тесной связи заработной платы с результатами труда, приведению в соответствие наименований должностей с квалификационными требованиями.

XI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Законом 10-ФЗ и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 ТК РФ);
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Работодатель, должностные лица филармонии обязаны оказывать содействие профкому в его деятельности (статья 377 ТК РФ).

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, Законом 10-ФЗ, другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности, способствует функционированию профсоюзной организации в филармонии;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюзного комитета филармонии, ежемесячное перечисление на расчётный счёт организации Российского профсоюза работников культуры в качестве членских профсоюзных взносов 1% от общей суммы доходов работников одновременно с выдачей заработной платы.
- не препятствовать деятельности профсоюзного комитета филармонии и других представителей профсоюза по осуществлению общественного контроля за соблюдением законодательства о труде.
- не вмешивается в деятельность профсоюзного комитета филармонии;

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзного комитета филармонии и уполномоченных по охране труда для участия в работе конференций, пленумов и других мероприятий, проводимых профсоюзом, если данное освобождение не повлечет за собой нарушение планов работы филармонии, а также правил и норм охраны труда и техники безопасности.

11.5. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников филармонии. С отчетом выступают первые лица (уполномоченные лица) обеих сторон, подписавших коллективный договор;

- обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания.

13.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

13.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня

начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 ТК РФ и иными федеральными законами (статья 40 ТК РФ).

13.4. Работодатель (представитель работодателя) обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Владимирской области (статья 50 ТК РФ), а также обязуется в течение 2 (двух) дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников филармонии, а также знакомить с ним вновь поступающих работников.