

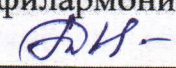
СОГЛАСОВАНО

Председатель
Профсоюзного комитета
МБУК «Набережночелнинская
филармония»

 Д.Г. Мифтахова
протокол заседания профкома № 3
«10» июня 2026г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
МБУК «Набережночелнинская
филармония»

 Н.И. Ахметшина

пр. № 121 от 15.06.2026г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение культуры
«Набережночелнинская филармония»

(наименование организации, учреждения культуры)

на 2024 – 2027 годы

(Новая редакция)

(первоначальная редакция от 26.03.2024 г. вместе с приложениями к нему и изменения к коллективному договору от 29.05.2024г. признаны утратившей силу)

Зарегистрирован в Департаменте ГКУ ЦЗН
Республики Татарстан по г. Набережные
Челны и Тукаевскому району
№ 80/26 от «15» 06 20 26г.
Подпись 

г. Набережные Челны
2026г.

I . Общие положения

Коллективный договор – локальный нормативный (имеющий силу закона) акт, заключаемый сторонами трудовых отношений на добровольной основе и регулирующий их экономические и социально – трудовые отношения. Соблюдение правовых норм, Включенных в коллективный договор, обязательно для сторон. Их нарушение может быть предметом трудового спора, который рассматривается в соответствии с законодательством. В том числе может быть обжалован в Государственной инспекции труда и в суде.

1.1.Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – МБУК «Набережночелнинская филармония», представителем которого является директор и **Работники** учреждения, представителем которых в соответствии со статьей 29 Трудового кодекса РФ, является первичная профсоюзная организация и ее руководящий орган – профсоюзный комитет (Протокол №19 от 17.01.2024 г.), именуемый далее «**Профком**».

Работодатель признает профсоюзную организацию МБУК «Набережночелнинская филармония» в лице ее профсоюзного комитета МБУК «Набережночелнинская филармония» как единственного полномочного представителя работников учреждения и социальным партнером в трудовых отношениях. Он выстраивает с ним свои взаимоотношения в соответствии с Конституциями Российской Федерации, Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным и республиканским законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и в соответствии с Законом Республики Татарстан «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан».

1.2. При заключении настоящего коллективного договора стороны исходили из того, что всеми возможными для них средствами они обеспечивают устойчивую и ритмичную работы учреждения, содействуют повышению эффективности его деятельности, укреплению финансового положения, расширению возможностей для достижения более высоких производственных результатов. В этом не только залог сохранения организации в целом и отдельных рабочих мест, но и повышения благосостояния, более полного удовлетворения как материальных, так и духовных интересов сторон трудовых отношений.

1.3. Целью заключения настоящего коллективного договора для обеих сторон является согласование интересов таким образом, чтобы они удовлетворялись наиболее полно с учетом возможностей учреждения и его дальнейшего развития при сохранении социального мира и обеспечении взаимной ответственности сторон.

1.4. Задачи коллективного договора – расширение социально-правовой базы для работников, установление более высоких по сравнению с гарантируемым государством минимумом социально-экономических норм,

обеспечение социальной справедливости при распределении благ (часть 3 ст.41 ТК РФ).

1.5. Все положения настоящего коллективного договора разработаны на основе и в соответствии с действующим законодательством. В коллективный договор включены отдельные нормативные положения трудового законодательства, так как стороны сочли это целесообразным, а также потому, что имеется прямое предписание о закреплении некоторых положений в коллективном договоре (часть 2 ст.41 ТК РФ). Если в период действия настоящего коллективного договора обнаружится, что какие – либо включенные в него нормы ухудшают положения работников по сравнению с принятым (в том числе вновь) законодательством, иными утвержденными нормативно-правовыми актами и соглашениями, эти нормы утрачивают свою силу, не подлежат исполнению и должны быть пересмотрены.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников – на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы.

1.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Отраслевого соглашения между Министерством культуры Республики Татарстан и Татарской республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры на 2025-2027 годы, Территориального соглашения между Исполнительным комитетом города Набережные Челны, муниципального района и Городским комитетом профсоюза работников культуры 2026-2028 годы.

Они обязуются выполнять их, рассматривая включенные в них нормы как обязательные. Это касается и тех случаев, когда они выше норм, предусмотренных настоящим коллективным договором, если эти соглашения приняты или стали известны после его заключения и потому не были в нем учтены (часть 6 ст.48 ТК РФ).

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работников, не являющихся членами профсоюза.

Настоящий коллективный договор вступает в действие с момента подписания его сторонами. Он заключен сроком на 3 года. По истечению этого срока он может быть перезаключен или по соглашению сторон может быть продлен еще на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия со дня перехода прав собственности или со дня вступления в должность нового руководителя.

Заключение или перезаключение нового коллективного договора может быть произведено до окончания срока действия по инициативе любой стороны при возникновении для этого серьезных мотивов.

1.8. Для ведения коллективных переговоров стороны создают постоянно действующую Комиссию из равного количества представителей – по 2 человека от каждой стороны, наделяют ее полномочиями и обеспечивают

права, согласно Положению о Комиссии по ведению коллективных переговоров и регулированию социально-трудовых отношений МБУК «Набережночелнинская филармония» (Приложение № 1).

1.9. Работодатель согласен с тем, что стороны не могут быть ограничены в выборе своих представителей в Комиссию по ведению коллективных переговоров и регулированию социально-трудовых отношений (часть 1 ст. 35 ТК РФ). Он согласен, что Профком имеет право приглашать для участия в коллективных переговорах и оказания ему помощи в подготовке предложений в проект коллективного договора специалистов и экспертов, не работающих в учреждении, а также представителей вышестоящей профсоюзной организации.

Профком и другие представители работников обязуются сохранять конфиденциальность информации, полученной от Работодателя в результате взаимного сотрудничества, чтобы не нанести ущерб деловым интересам Работодателя или не раскрывать коммерческую и другую тайну и знают о своей ответственности за разглашение такой информации.

1.10. Общее собрание работников в связи с проведением колдоговорной кампании созывается для обсуждения итогов выполнения предыдущего коллективного договора, представления полномочий профсоюзному комитету по ведению коллективных переговоров и заключению нового коллективного договора, обсуждению проекта, выработки предложений, замечаний при его окончательной доработке.

Представители Работодателя и Профсоюзного комитета обязаны отчитаться о выполнении коллективного договора. Собрание дает оценку результатам выполнения коллективного договора.

1.11. Все вопросы с ведением коллективных переговоров, составом комиссии определяются в совместном Приказе (распоряжении) руководителя и председателя первичной профсоюзной организации. Стороны определяют время, место проведения заседаний комиссии, сроки подготовки проекта коллективного договора, сбора предложений от работников, доработки проекта, разрешения спорных вопросов и дату подписания коллективного договора. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или коллективного трудового спора (ст.37, ст.40 ТК РФ).

1.12. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения – локально – нормативные акты учреждения, которые регулируют уставные, социально-экономические, дисциплинарные и другие нормы деятельности и успешного развития учреждения.

1.13. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор по мере необходимости в период его действия также после коллективных переговоров и оформляются как приложения к коллективному договору. При этом, вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с заключенным коллективным договором, Отраслевым, Территориальным соглашениями (ст. 40, 44 ТК РФ).

1.14. Контроль за ходом выполнения условий коллективного договора стороны осуществляют через Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений регулярно. По итогам каждого года она составляет акт проверки. Стороны отчитываются о ходе выполнения коллективного договора не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива.

1.15. Работодатель обязуется не позднее 7 дней после подписания и фактической регистрации коллективного договора обеспечить его подписанными и заверенными печатями, копиями, содержащими полный текст со всеми приложениями Профком, отдел кадров, руководителей подразделений и служб.

Для ознакомления работников с полным текстом коллективного договора Работодатель также обеспечивает вывешивание экземпляра коллективного договора в доступном для ознакомления работниками местах. Каждый работник имеет право получить бесплатно у администрации или в профсоюзном комитете заверенную выписку из коллективного договора. Вновь поступающие работники в обязательном порядке знакомятся под расписку с текстом коллективного договора и со всеми его приложениями до заключения трудового договора.

Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия, Работодатель доводит до сведения работников не позднее, чем через неделю после их принятия.

1.16. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора представить его текст в местный орган по труду для уведомительной регистрации, ставит Профком в известность о прохождении регистрации и тех замечаниях, которые были сделаны при этом специалистами органа по труду. Устранение указанных замечаний стороны производят совместно.

Обязательства работодателя:

1. Соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия данного коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;

3. Издавать все приказы в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором и с учетом мнения профсоюзного комитета;

4. Не ограничивать законные права работающих и их представителя – Профком учреждения;

5. Выплачивать с уплатой всех причитающихся выплат заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику в установленный Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором срок;

6. При нарушении установленного срока выплаты производить в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ);

7. Возмещать работнику, не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться в случаях, предусмотренных ст. 234 - 237 ТК РФ;

8. Добиваться стабильного финансового положения учреждения.

Обязательства профкома:

1. Обеспечить защиту трудовых прав работников, а также от любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.

2. Способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, современной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и коллективным договором.

3. Сотрудничать на принципах социального партнёрства с работодателем в вопросах соблюдения законодательства и регулирования трудовых и связанных с трудом отношений.

Всячески содействовать:

- реализации коллективного договора, отраслевого, республиканского и территориального соглашений;

- снижению напряженности в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.

Обязательства сторон:

1. Способствовать заключению и выполнению коллективного договора.

2. Принимать решения по вопросам и проблемам, связанным с ходом выполнения коллективного договора.

3. Обеспечить информацией, представляющей взаимный интерес.

Раздел II. Обеспечение условий труда

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем при поступлении на работу регулируются трудовым законодательством и оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, как на неопределенный срок, так и на сроки, установленные ст. 58 ТК РФ с изложением в нем всех существенных условий найма, предусмотренных ст. 56 и 57 ТК РФ. Эти условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором и соглашениями, другими нормативными правовыми актами,

содержащими нормы права. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен письменно и не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

2.2. Трудовой договор должен содержать обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

2.3. Прием на работу оформляется приказом директора, с которым работник знакомится под подпись в трехдневный срок, с выдачей по требованию работника, заверенной копии приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Если работник с ведома администрации уже приступил исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключённым.

2.4. При заключении трудового договора не могут устанавливаться следующие условия:

- основания увольнения;
- установление дисциплинарных взысканий;
- введение для работников полной материальной ответственности, кроме случаев, предусмотренных в ст. 243 ТК РФ;
- стороны не могут изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

2.5. Работодатель не вправе переоформлять трудовые договоры с работниками, достигшими пенсионного возраста и не желающими прекращать трудовые отношения, на определенный срок. Срочные трудовые договоры с работниками этой категории могут заключаться только по соглашению сторон при их найме (ч.2 ст.59 ТК РФ).

2.6. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее 3 дней выдать ему заверенные надлежащим образом копии персональных данных, в том числе документов, связанных с работой: приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и др. Все копии и справки предоставляются бесплатно.

2.7. Работодатель обеспечивает равные возможности работникам без всякой дискриминации для продвижения по службе с учетом производительности труда, квалификационных качеств, создает условия для овладения новой профессией, повышения квалификации. Стороны согласились, что работники учреждения имеют право получать информацию о возникающих вакансиях и претендовать на их замещение, а Работодатель – право выбора лиц для замещения свободного места.

Обязательства профкома:

1. Консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;

2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, представлять интересы в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь;

3. Содействовать работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей;

4. Добиваться улучшения охраны и условий безопасного труда работника;

5. Способствовать созданию и сохранению благоприятной трудовой атмосферы в коллективе;

6. Уважать достоинство женщин и мужчин с целью построения общества равных (Концепция гендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 г.).

Обязательства работников:

1. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

4. Уважать достоинство женщин и мужчин и профессиональную этику;

5. Нести материальную ответственность, предусмотренную ст.ст. 241, 238 ТК РФ.

Раздел III. Подготовка кадров. Обеспечение занятости

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

Стороны договорились:

1. Проводить политику, направленную на улучшение качества предоставления услуг учреждением;

2. Принимать активное участие в реализации приоритетных национальных проектов в сфере культуры;

3. Направлять совместные усилия на достижение планируемых результатов в зональных, республиканских, всероссийских мероприятиях (фестивалях, конкурсах и т.п.).

Работодатель обязуется:

1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-

техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения поставленных задач;

2.Создавать условия для роста профессионального мастерства работников учреждения;

3.Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

4.Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах (ст. 22 ТК РФ);

5.Включать представителей Профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией (п.3 ст.16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 52, 53 ТК РФ);

6.Рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, её реорганизации, ликвидации, а также при сокращении численности и (или) штата с участием профсоюзного комитета;

7. В целях повышения уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы проводить аттестацию руководителей и специалистов учреждений культуры в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации в МБУК «Набережночелнинская филармония».

8. Извещать в письменной форме Центр занятости населения и Профсоюзный комитет при принятии решения о сокращении численности и (или) штата работников и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 82 ТК РФ);

9. Внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

10. Увольнение работников по сокращению численности и (или) штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в организации и через Центр занятости населения.

11. Обеспечить следующие дополнительные меры по социальной защите высвобождаемых работников: выплату выходного пособия при увольнении работника по сокращению штата в соответствии с действующим законодательством.

12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата, кроме категорий, указанных в ст.179 ТК РФ, следующих работников:

- работников, проработавших более 10 лет в организации;

- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- молодых специалистов – работников, проработавших в учреждении менее 1 года.

Профком обязуется:

1. Представительствовать от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;
2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);
3. Участвовать в принятии и реализации антикризисных программ;
4. Не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;
5. Инициировать участие в отраслевом конкурсе на лучший коллективный договор;
6. Осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
7. Выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.;
8. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
9. Принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Работники обязуются:

1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст. 21 ТК РФ);
2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, должностные инструкции и инструкции по охране труда.

IV. Режим труда и отдыха

4.1. Режим труда и отдыха МБУК «Набережночелнинская филармония» определяется локальным нормативным актом - Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения профкома учреждения (ч. 3

ст. 103, ст.ст. 189, 190, 372 ТК РФ), который является неотъемлемой частью коллективного договора.

4.2. Режим работы МБУК «Набережночелнинская филармония»:

Понедельник-пятница: с 08.30 до 17.00

Выходной: суббота, воскресенье.

Обед: с 12.30 до 13.00

4.3. График и условия работы сотрудников МБУК «Набережночелнинская филармония»:

/п	Должность	Режим работы	Выходные дни
1	- Директор	Ненормированный рабочий день. Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Продолжительность ежедневной работы – 8 часов.	сб, вс.
2	- Заместитель директора - Заместитель директора по хозяйственной работе - Главный бухгалтер - Администратор (старший) концертных организациях - Художественный руководитель - Главный режиссер - Звукорежиссер - Ведущий инженер - Художник по свету - Художник-декоратор - Заведующий костюмерной - Специалист по жанрам творчества - Музыкальный редактор - Звукооператор - Библиотекарь - Делопроизводитель - Бухгалтер 1 категории - Специалист по кадрам 1 категории	Ненормированная продолжительность рабочего дня, Пн-пт: 08.30 -17.00 Обед: 12.30 - 13.00	сб, вс.
3.	- Главный дирижер – в театрах оперы и балета, в театрах музыкальной комедии, в музыкально- драматических театрах, ТЮЗах, театрах кукол, в самостоятельных музыкальных и танцевальных коллективах, в симфонических, камерных, духовых оркестрах и оркестрах народных инструментов в составе филармониях и концертных организаций, в цирках - Дирижер - Артист симфонического,	Ненормированная продолжительность рабочего дня, гибкий рабочий график в соответствии с графиком репетиций, утвержденным директором Учреждения, с нагрузкой 4 часа в день на репетиции и 4 часа в день на индивидуальные занятия и концертные выступления.	сб, вс.

	камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов - Артист-вокалист (солист) - Концертмейстер по классу вокала (балета)		
4.	- Гардеробщик	Нормированная продолжительность рабочего дня, гибкий рабочий график согласно плану концертной деятельности в Учреждении.	сб, вс.
5.	- Сторож(вахтер)	Нормированная продолжительность рабочего дня, График сменный (скользящий) Продолжительность смены: 24 часа Начало: 08.00 Окончание: 08.00 Перерыв для отдыха и питания: 120 минут (2 раза в смену), Междусменный отдых: 72 часа (3 суток).	По графику (скользящий)
6.	- Дворник - Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4 разряда - Уборщик производственных и служебных помещений - Слесарь-сантехник 6 разряда - Плотник 6 разряда - Швея 6 разряда - Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда - Монтировщик сцены - Дежурный по залу	Нормированная продолжительность рабочего дня, Пн-пт: 08.30 -17.00 Обед: 12.30 - 13.00	сб, вс.

4.4. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда. О введении новых форм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профсоюзным комитетом.

В связи с невозможностью прерывания производственного процесса Работодатель с учетом мнения Профкома для отдельных категорий работников может устанавливать ненормированный рабочий день, гибкий график, разделение рабочего дня на части с суммированным учетом рабочего времени (ст. ст. 101-105 ТК РФ).

4.5. Для артистов, музыкантов и художественно-руководящего персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями с гибким рабочим графиком в соответствии с планами концертно – просветительской деятельности и графиками репетиций. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.6. Во время репетиционной и подготовительной работы (репетиции, занятия) в коллективах предоставляются артистам и репетиторам перерывы для отдыха, засчитываемые в рабочее время; 10-15 минут внутри каждого **часа работы**.

По согласованию с творческими работниками, принимающими участие в репетициях, время перерывов для отдыха во время проведения репетиций может изменяться, но в пределах установленной продолжительности дневной работы.

4.7. Составление расписания репетиций осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

4.8. В рабочее время засчитывается:

а) время, затраченное на подготовку, проведение и завершение концерта:

-гримирование, костюм, переодевание, снятие грима;

-установка, подключение, настройка и сборка звуковой и видео аппаратуры;

- настройка и сборка музыкальных инструментов;

-установка, проверка, разбор реквизита, декораций и т.д.

Время учитывается индивидуально по внутренним документам за каждое выступление артистам, работникам, помогающим в организации.

б) время, затраченное на участие в репетициях и прогонах, включая занятия с репетиторами, индивидуальные занятия и другие подготовительные работы, с момента явки на работу по распоряжению администрации до момента окончания работы, по фактической ее деятельности, но не менее 2 часов за один вызов;

в) время, затраченное на участие в генеральной репетиции при общественном просмотре концертной программы, засчитывается в месячную норму выступлений.

г) 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 концертной организации (но не более 7 часов в сутки на проезды в оба конца); время, затраченного на ожидание в случае задержки объявленного концерта, и продолжительность концерта;

д) перерывы между концертами в пределах одного вызова на работу (например, между двумя утренними концертами);

е) время нахождения в пути во время гастролей по фактической длительности, но не более 7 часов в сутки;

ж) половина времени, установленного для проведения данного концерта или репетиций, в случае, когда работник явился, не будучи предупрежденным об отмене концерта или репетиции;

з) время, затраченное на запись в звукозаписывающей студии для производственных нужд филармонии, приравнивается к репетиции. (Приказ Министерства культуры РФ №3448 от 30 декабря 2015 г. «Об утверждении типовых отраслевых норм труда на работы, выполняемые в культурно-досуговых учреждениях и других организациях культурно-досугового типа»).

4.9. Работа в выходные, нерабочие и праздничные дни запрещена. Работники могут быть привлечены на работу в выходной, нерабочий и праздничный день только по письменному распоряжению работодателя, письменному согласию работников и с компенсацией за работу в такие дни (ст. 113 ТК РФ).

Накануне выходных и нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.10. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочное время) регулируется строго ст. ст. 99, 259, 264 ТК РФ.

При сменной работе – ночное время может равняться дневному, работа в течение двух смен подряд запрещена (с.4 ст. 196 и ч. 5 ст. 103 ТК РФ).

4.11. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) устанавливается в случаях, предусмотренных ст. 256 ТК РФ, а также может быть установлена по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет,
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, а соответствии с медицинским заключением, на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени,
- работника по соглашению с работодателем.

4.12. Перерывы в работе женщине, имеющей детей до полутора лет, используемые для кормления ребенка (детей), не реже чем через каждые 3 часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый, включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (Конвенция МОТ № 103 «Об охране материнства» от 7 сентября 1955 г. ст. 5 п.п. 1,2. ст. 258 ТК РФ),

4.13. 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 (статья 262 ТК РФ).

4.14. Работодатель имеет право разрешить работнику внутреннее совместительство и заключить с ним другой трудовой договор, если работнику не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Согласие Работодателя на работу на условиях внешнего совместительства не требуется.

4.15. Время отдыха – это свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению. К нему относятся перерывы в течение рабочего дня, ежедневный междусменный отдых, выходные, нерабочие праздничные дни и отпуска.

Время для приема пищи в рабочее время не включается и не оплачивается. Работник имеет право в это время покидать свое рабочее место и использовать его по своему усмотрению.

Работникам, занятым основной работой на компьютере ежедневно более 6 часов, предоставляются перерывы для отдыха на 10-15 минут за каждый час работы за компьютером.

Стороны согласились:

1. Установить для работников право пользоваться во время рабочего дня:

- перерывом на обед по времени и продолжительности не менее 30 минут

в соответствии с установленными графиками, Правилами внутреннего трудового распорядка;

- 10-15 минутными перерывами для отдыха и естественных нужд, которые включаются в рабочее время и оплачиваются.

2. На рабочих местах, где невозможно установить перерыв, Работодатель предоставляет работникам возможность для приема пищи (место и время) в течение рабочего дня. В этих случаях как рабочее время оплачивается вся продолжительность рабочего дня.

3. В учреждении работникам предоставляются:

- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ);

- дополнительный оплачиваемый отпуск не менее трех дней работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 116, 117, 119 ТК РФ) согласно перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение №3);

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет, продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4. Ежегодные дополнительные отпуска могут присоединяться к основному отпуску или, по согласию сторон, использоваться отдельно. Они по письменному заявлению работника могут заменяться денежной компенсацией.

5. В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или

отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- время отстранения от работы по уважительным причинам, не по вине работника (непрохождение медицинского осмотра, обучения по охране труда и др.).

6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска, а также в случае, когда на период отпуска приходятся праздничные нерабочие дни.

7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесен на другой срок в случае:

- временной нетрудоспособности работника;
- если работник не был своевременно (за 2 недели) предупрежден об отпуске;
- если за три дня до отпуска не была произведена его выплата;
- по согласованию сторон.

Работодатель гарантирует:

1. Оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов.

При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о ее увольнении отданный работодателем во время ее отсутствия, или если срок исполнения этого приказа совпадает с ее отсутствием, является незаконным (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст. 6).

2. Отпуск по уходу за ребенком оплачиваемый за счет средств Фонда социального страхования:

- женщине (до достижения возраста ребенка 1,5 лет);
- отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственникам или опеуну, фактически осуществляющему уход за ребёнком;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст. 122 ТК РФ)

На период отпуска по уходу за ребёнком, за работником сохраняется место работы (должность) – ст.256 ТК РФ.

V. Оплата труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должны быть созданы все условия для производительного и качественного труда в соответствии с трудовым договором.

Оплата труда гарантирует для каждого работника учет его квалификации, сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и не должна ограничиваться максимальным размером. Условия оплаты труда, предусмотренные трудовым договором, не могут быть

ниже уровня, утвержденного настоящим коллективным договором. В этом случае они считаются недействительными.

Работодатель обеспечивает реализацию мер по:

- установлению размера базового оклада (должностного оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, определенного Федеральным законом, и соблюдению сроков его индексации;
- повышению уровня заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

5.1. Оплата труда работников МБУК «Набережночелнинская филармония» осуществляется в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2028 г. №413 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Татарстан».

Заработная плата работников определяется исходя из окладов, ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере культуры, искусства и кинематографии Республики Татарстан определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.2. Перечень выплат компенсационного характера включает выплаты: за вредные и опасные условия труда по результатам специальной оценки условий труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные нерабочие праздничные дни.

5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением «О порядке установления стимулирующих и премиальных выплат работникам МБУК «Набережночелнинская филармония».

В перечень стимулирующих выплат входят выплаты:

- выплаты за наличие почетных званий;
- выплаты за интенсивность работы;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

5.4. Установление и распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Положением «О порядке установления стимулирующих и премиальных выплат работникам МБУК «Набережночелнинская филармония».

5.5. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается

учредителем на основании трудового договора.

5.6. Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением «О порядке установления стимулирующих и премиальных выплат работникам МБУК «Набережночелнинская филармония».

5.7. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы других условий оплаты труда запрещается.

5.8. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме, в рублях, своевременно, не реже чем каждые полмесяца в дни (аванс не позднее 25-го числа текущего календарного месяца, заработную плату не позднее 10-го числа месяца следующего за расчетным). При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически проработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически проработанному времени (статья 155 ТК РФ).

5.10. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.11. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат.

5.12. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочно) оплачивается не менее чем в двойном размере (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее, чем в двойном размере). По соглашению сторон или по желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой определенной трудовым договором, дополнительной работы по другим или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон

обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник должен будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.14. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом устанавливают условия оказания материальной помощи сотрудникам в случае создания семьи (свадьбы), рождения ребенка, болезни, при несчастном случае в семье работника (пожар, затопление и др.) или в связи со сложившимся трудным материальным положением согласно Положения «О порядке установления стимулирующих и премиальных выплат работникам МБУК «Набережночелнинская филармония».

5.15. Экономия средств фонда оплаты труда, фонда, приносящего доход деятельности может направляться на:

- премирование,
- оказание материальной помощи.

5.16. Оплата труда в ночное время регулируется ст.154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22.00 час. до 6.00 час.

5.19. Работникам, направляемым в служебную командировку, возмещаются все связанные с ней расходы. Величина суточных при этом устанавливается в размере не ниже размера суточных, установленного Правительством РФ и Правительством Республики Татарстан, Положением «О порядке направления работников в служебные командировки МБУК «Набережночелнинская филармония».

5.18. За работником, направляемым на учебу для повышения квалификации, переобучения, переквалификации, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

Обязательства работодателя:

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;
- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- извещать в письменной форме каждого работника о 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

с учетом мнения профсоюзного комитета работников (ст.136 ТК РФ);

- перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению работника;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для рабочего процесса;
- выделять средства на культурно-массовые мероприятия из средств внебюджетного фонда учреждения.

Профком обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, обязательствами Республиканского, отраслевого, территориального соглашений;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, соблюдению сроков выплаты заработной платы и ее индексации;
- добиваться роста реальной заработной;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;
- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- способствовать обращению работников в Комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;
- организовать работу по избранию представителя работников организации в случае прохождения процедуры банкротства, обеспечить участие данного представителя в собраниях кредиторов с целью защиты прав работников на получение заработной платы при прекращении деятельности работодателя или его неплатежеспособности;
- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через КТС, суд.

Раздел VI. Охрана и безопасность труда

Стороны договорились, что свою работу в области охраны труда они строят на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности организации. Работодатель, Профком и работники сотрудничают в деле обеспечения охраны труда. Непременным условием

ведения работ является их безопасность. Система охраны труда включает в себя создание здоровых, безопасных условий труда и комфортной производственной среды. Работодатель обязуется внедрять современные методы и средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, отвечающие современным требованиям.

6.1. Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и на здоровье работника.

6.2. Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия. Охрана и улучшение условий труда работников является одним из приоритетных направлений расходования бюджетных и внебюджетных средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.3. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной и коллективной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.4. Окончание работ по проведению концертов и репетиций позже 24 часов не допускается. Выступления подростков должно заканчиваться не позднее 22 часов.

Ночные работы после 24 часов могут производиться лишь специально вызванными рабочими для разборки и переноски декораций, а также работниками, в обязанности которых входит охрана и обслуживание помещений концертных организаций (коллективов) в ночное время.

6.5. Не допускается привлечение артистов к выступлению в концертах или на открытом воздухе при повышенной или пониженной температуре воздуха рабочей зоны. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 декабря 2020 г. №914н «Об утверждении правил по охране труда при выполнении работ в театрах, концертных залах, цирках, зоотеатрах, зоопарках и океанариумах.

6.6. Если время, затраченное на проведение выездного концерта, включая переезды, превышает предельную продолжительность концерта, время репетиционной работы в дни таких концертов соответственно уменьшается. Несовершеннолетние сотрудники обеспечиваются транспортом до места проживания.

Работодатель обязуется:

1) Обеспечить:

- разработку и функционирование системы управления охраной труда в организации;
- специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 5);
- всем работающим безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса), предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ);
- обучение, стажировку и инструктаж работников, в том числе повторный, проверку их знаний правил охраны труда;
- проведение мероприятий по гражданской обороне;
- режим труда и отдыха работников;
- проведение медицинских, флюорографических осмотров;
- проведение специальной оценки условий труда
- оценку профессиональных рисков;

2) Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.

3) Исключить опасные условия труда и условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, а также приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма.

4) Организовать контроль за:

- состоянием условий труда и специальной оценки условий труда;
- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

5) Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях.

6) Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности.

7) Информировать работников об условиях и охране труда, существующем риске повреждения здоровья, компенсациях, предоставляемых администрацией в случае ухудшения положения работающих.

8) Организовывать за счет собственных средств:

- предварительные при поступлении на работу и периодические, медицинские осмотры (обследования) работников, прохождение централизованного флюорографического, психиатрического (1 раз в 5 лет) обследований;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда:
- санитарно-бытовое помещение, помещение для приема пищи,

оказание медицинской помощи, помещение для отдыха и психологической разгрузки (ст. 216.3. ТК РФ).

- питьевую воду, соответствующую санитарно-гигиеническим требованиям.

9) При наличии финансовых возможностей и на основании личного заявления члена Профсоюза, профсоюзный комитет вправе оказывать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путевок в соответствии с Положением об оказании материальной помощи первичной профсоюзной организации.

10) Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с Профкомом расследование и учет микротравм, несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. ст. 214, 226, 227 ТК РФ).

11) Принимать меры (оказание первой помощи пострадавшим) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуации и профессиональных заболеваний.

12) Отвечать за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

13) Предпринимать все возможные меры по недопущению случаев травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности.

В соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты, застрахованным профессиональной трудоспособности, исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

Выплаты назначаются на основании решения Фонда социального страхования РФ (его региональных отделений), который является в соответствии с ФЗ № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» страховщиком.

14) Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст.216.1. ТК РФ).

15) Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя при невозможности предоставления им другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Работник также имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и

расследование происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания.

16) Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы (ст. 254 ТК РФ).

17) Приобретать и пополнять медицинские аптечки материалами для оказания первой помощи пострадавшим.

18) Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами или за счет учреждения (ст. 228 ТК РФ).

19) Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 224 ТК РФ).

20) Работодатель обязуется финансировать мероприятия по охране труда, в том числе организовывать обучение членов комиссии за счет средств учреждения. За членами комиссии сохраняется место работы (должность) и средний заработок на время их обучения и выполнения ими общественных обязанностей, связанными с вопросами охраны труда.

21) Признавать право профсоюзного комитета в обеспечении общественного контроля в области охраны труда, в том числе через институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывая ему необходимую помощь и поддержку по выполнению возложенных на него обязанностей.

22) Своевременно проводить расследование несчастных случаев, связанных с производством.

23) Заключить с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда и обеспечивать выполнение предусмотренных в нем мероприятий в согласованные сроки.

24) Реализовать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в учреждении, в том числе участие в программах: ГТО, Лыжня России, Кросс наций и др.

25) Предоставить работнику и руководителю учреждения по его заявлению отпуск вне графика в случае получения или приобретения ими путевки для лечения.

Профком обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;
- выделять на организацию отдыха и оздоровления работников средства в размере до 40% профсоюзного бюджета;
- предусматривать обязательства по поощрению лиц, ведущих

здоровый образ жизни, работников без вредных привычек (в том числе отказавшихся от табакокурения);

- проводить организаторскую работу по оздоровлению работников и их детей (обеспечивать сбор заявлений и подача реестров и заявок).

- представлять интересы работников по вопросам условий, охраны, безопасности труда на производстве, при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда;

- контролировать расходование средств, направляемых на охрану труда;

- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий по вопросам охраны труда;

- представлять интересы работников в комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

Обязательства работников:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами, нормативно-правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда;

- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 215 ТК РФ).

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда. Оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования).

Раздел VII. Социальные гарантии.

Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством (ст.2 ТК РФ).

В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам учреждения в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации федерального, республиканского законодательства в этой области.

Стороны согласились с тем, что:

- работники и руководитель учреждения имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы и без сокращения

ежегодного отпуска помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, в связи:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет – 1 день в месяц, оплачиваемый полностью (Постановление СМ ТАССР № 261 от 14.06.1991 г.); Данное положение не распространяется на женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет.

- донорам (по представленному документу) – 1 календарный день (ст. 186 Трудового кодекса РФ);

- согласно ст. 185.1 ТК РФ:

- работники в возрасте до 40 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 три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один 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 течении пяти лет до наступления тако 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 предоставить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

- Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранения заработной платы и без сокращения ежегодного отпуска помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, в связи:

а) со свадьбой самого работника – 3 дня;

б) со свадьбой собственных детей – 3 дня;

в) рождением ребенка (отцу) – 2 дня;

г) в случае смерти близких родственников (супруга (и), родителей, детей, в том числе усыновленных, дедушек, бабушек, внуков, полнородных и неполнородных братьев и сестер (имеющих общих отца или мать) – 3 календарных дня (в особых случаях – 5 календарных дней);

д) переездом на новое место жительства – 1 день;

е) юбилеям, если он приходится на рабочий день (с 50 лет и каждые последующие 5 лет) – 1 день;

ж) в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без

матери, опекунам (попечителям), имеющим детей до 16-летнего возраста - 1 день;

з) для проводов сына на военную службу – 2 календарных дня;

и) при неожиданном тяжелом заболевании близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) – 2 дня;

к) работники, имеющие родителей в возрасте 80 лет и старше, проживающих на территории Республики Татарстан – 1 день в квартал;

л) работники, являющиеся участниками боевых действий или имеющие в семье близких родственников участников боевых действий – 1 день в квартал;

м) для ликвидации аварии в доме, переезде – 1 календарный день.

Также краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы без сокращения ежегодного отпуска предоставляются председателю Профкома – 5 календарных дней.

Нерабочие праздничные и/или выходные дни, приходящиеся на период кратковременного отпуска, включаются в число календарных дней отпуска, предоставляемого в соответствии с настоящим пунктом Коллективного договора.

Вышеуказанные кратковременные отпуска предоставляются работникам в течение 30 календарных дней с момента наступлений событий, указанных в подпунктах настоящего Коллективного договора.

Работодатель гарантирует:

Работники (за исключением внешних совместителей) и руководителю учреждения:

- при выходе работника на пенсию, выплачивать ему единовременное пособие с учетом стажа работы в учреждении: 10 и более лет – в размере одной базовой ставки (оклада);

- поощрение юбиляров (50 и каждые пять лет), проработавших не менее 5 лет в учреждении – единовременную поощрительную выплату в размере одной базовой ставки (оклада) за счет средств от приносящей доход деятельности или за счет экономии фонда оплаты труда по решению руководителя, по финансовой возможности учреждения;

- выплату материальной помощи работнику по случаю смерти близких родственников по решению руководителя, по финансовой возможности учреждения в размере от 5 000 рублей;

- поощрение за награждение Почетными грамотами, нагрудными знаками, орденами и медалями, знаками отличия, Благодарностями Президента РФ, Раиса РТ, Правительств РФ и РТ, Министерства культуры РФ, РТ, Министерства образования РТ и города Набережные Челны согласно Положению о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБУК «Набережночелнинская филармония» (Приложение №4);

- предоставление матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, очередных отпусков в период с апреля по сентябрь;

- профсоюзный комитет обязуется осуществлять частичную оплату

(компенсацию) стоимости путевок в оздоровительные лагеря для детей работников, являющихся членами профсоюза, в размере 30% от фактической стоимости путевки, но не более 10 000 рублей на одного ребенка в календарном году;

- оплату (финансирование) новогодних подарков для детей работников учреждения до 17 лет (включительно) осуществляет учредитель;

- мужчинам (по желанию) – предоставление очередного отпуска в период нахождения супруги в отпуске по беременности и родам;

- ветеранской организации (пенсионерам отрасли) оказывать содействие в организации и проведении мероприятий;

- лицам, работающим по совместительству все гарантии и компенсации в размере, предусмотренным действующим законодательством.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за обеспечением социальных льгот и гарантий, предусмотренных условиями данного коллективного договора;

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений из профсоюзного бюджета в размере до 5 000 рублей.

Раздел VIII. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;

- создать совет молодых специалистов;

- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

Молодыми работниками считаются работники в возрасте до 35 лет включительно, молодыми специалистами считаются работники, получившие высшее или среднее специальное образование и впервые работающие по приобретенной специальности, в течение 3-х лет после окончания учебного заведения, в возрасте до 35 лет.

Работодатель обязуется:

- обеспечить финансирование программы по работе с молодежью в размере, согласованном с профсоюзным комитетом;

- сформировать кадровый резерв из молодых специалистов и программу их продвижения по службе;

- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня.

Профсоюзный комитет обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни;
- информировать молодых специалистов – членов профсоюза о конкурсах, смотрах, фестивалях, проводимых Республиканским комитетом, Центральным комитетом профсоюза работников культуры и Федерацией профсоюзов РТ.

Раздел IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с федеральным и республиканским законодательством, на основании соглашений и настоящего коллективного договора. Работодатель признает Профком единственным представителем работников, выразителем и защитником профессиональных, трудовых и социально-экономических интересов членов профсоюза, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

Администрация Учреждения создает необходимые условия для работы Профкома:

- обеспечивает ежемесячное удержание и перечисление бухгалтерией профсоюзных взносов работников учреждения;
- предоставляет председателю профкома в свободное от работы время для выполнения им профсоюзной работы в количестве двух часов в неделю (пункт 5 ст. 25 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- предоставляет председателю профкома 5 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за работу с коллективом Учреждения.

Обязательства работодателя:

9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза;

- содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, профсоюзного актива;
- предоставлять профсоюзным органам учреждения бесплатно всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам;

9.2. Не препятствовать:

а) осуществлению деятельности профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

б) посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением норм коллективного договора, соглашений;

в) контролю за:

- расчетами заработной платы;
- продолжительностью рабочего дня;
- состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение).

9.3. Во всех случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, свои локальные решения, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов работников, принимать с учетом мотивированного мнения Профкома, уважать его позицию и стараться решать спорные вопросы путем поиска компромиссных решений.

9.4. Гарантировать выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, связанных с выявлением, реализацией и защитой профессиональных и социально-экономических интересов работников, время освобождения от работы с оплатой по среднему заработку (профсоюзные часы).

9.5. Обеспечивать профорганизаторам участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференции, заседаний исполкомов, президиумов, на время краткосрочной профсоюзной учебы (в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами» с сохранением среднемесячной заработной платы (ст. 374 ТК РФ).

9.6. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профоргана и проведения собраний работников (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать через бухгалтерию ежемесячное удержание и перечисление на расчетный счет профкома Горкома профсоюзных взносов на основании личных заявлений членов профсоюза в размере 1% от суммы начисленной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

9.8. Рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза.

9.9. Сообщать в профсоюзный комитет в недельный срок с момента получения требований Профкома об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

9.10. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, а также при подведении

предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованной стороне вносить соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

9.11. Переговоры по внесению предложений возобновлять в течение 7 дней с длительностью не более двух недель.

9.12. Предложения изменений или дополнений принимать лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.

9.13. Принимать изменения или дополнения коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников по соглашению между работодателем и представителем работников - Профкомом.

9.14. Нести ответственность за неисполнение коллективного договора, нарушение его условий в соответствии с законодательством (ст.54,55 ТК РФ, ст.26).

9.15. Рассматривать предложения работников и Профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

9.16. При выполнении работодателем всех условий коллективного договора Профком обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.

9.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

9.18. При реорганизации учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон.

9.19. При пересмотре коллективного договора стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников учреждения и выполнении других условий действующего коллективного договора.

9.20. Взаимодействие Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 9.15, 9.18 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.21. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

(статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками социально-трудовых отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики творческих работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.22. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профкома, по следующим основаниям:

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения, осуществляющей творческую деятельность (пункт 5 ст. 81, 194 ТК РФ);

9.23. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

9.24. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного

органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

Раздел X. Приложения коллективного договора

1. Положение о Комиссии по трудовым спорам МБУК «Набережночелнинская филармония» (Приложение № 1).

2. Правила внутреннего трудового распорядка работников МБУК Набережночелнинская филармония» (Приложение № 2).

3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение №3).

4. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МБУК «Набережночелнинская филармония» (Приложение № 4).

5. Перечень профессий и выдаваемых спецодежды, спецобуви, смывающих, обезвреживающих и иных средств индивидуальной и коллективной защиты (Приложение № 5).

Раздел XI. Заключительное положение

Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

Стороны договорились:

Ответственные за исполнение разделов или отдельных положений коллективного договора при необходимости определяют порядок (механизм) выполнения принятых договорённостей, согласовывают с профсоюзным комитетом, доводят до исполнителей и работников.

В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Профком до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в райком (горком) профсоюза или в республиканский комитет профсоюза работников культуры.

В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в

соответствующий центр занятости (Постановление КМ РТ от 27.06.2007 г. № 258). Профком осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 30 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор заключен на 2024-2027 годы, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более трех лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст.43 ТК РФ).

Коллективный договор принят общим собранием трудового коллектива МБУК «Набережночелнинская филармония» муниципального района Республики Татарстан «10» июня 2026 г.

Коллективный договор подписали:

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБУК
«Набережночелнинская филармония»

Подпись  / Д.Г.Мифтахова

«10» июня 2026 г.

От работодателя:

Директор
МБУК «Набережночелнинская
филармония»

Подпись  / Н.И. Ахметшина

«10» июня 2026 г.
МП

