

Принят на общем собрании трудового коллектива
государственного бюджетного учреждения культуры
Архангельской области «Поморская филармония»

«17» ноября 2025 г.

(Протокол № 3)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного учреждения культуры
Архангельской области «Поморская филармония»

на срок три года
(«17» ноября 2025 г. – «16» ноября 2028 г.)

Количество работающих 72 чел.

От работодателя: Директор ГБУК АО «Поморская филармония»  Н.А. Гайкович 17.11.2025	Организационно-правовая форма: бюджетное учреждение Отрасль: культура
От работников: Председатель первичной профсоюзной организации работников культуры  О.А. Шунина 17.11.2025	Юридический адрес: 163000, г. Архангельск, пер. Банковский, 3 тел./факс (8182) 28-56-54

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 21.11.2025 ПОДПИСЬ
№ 550



г. Архангельск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении культуры Архангельской области «Поморская филармония» (далее – учреждение, Филармония) и заключенный работодателем и работниками в лице их представителей на основе согласования взаимных интересов сторон.

Коллективный договор создан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами и направлен на:

- обеспечение эффективной деятельности Филармонии и достойного уровня жизни работников;
- ведение единой согласованной политики в области социально-экономических отношений;
- обеспечение соблюдения социально-трудовых прав работников;
- создание благоприятных условий деятельности работодателя;
- повышение взаимной ответственности сторон, реализуя принципы социального партнерства в исполнении требований трудового законодательства и принятых обязательств;
- достижение оптимального баланса интересов сторон в рамках социального партнерства и представление работникам более высокого уровня социальных гарантий и льгот.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – в лице директора филармонии Гайкович Натальи Александровны
- работники Филармонии – в лице Шуниной Ольги Александровны, председателя первичной профсоюзной организации работников культуры Филармонии (далее – профсоюзная организация работников культуры).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех штатных работников Филармонии вне зависимости от членства в профсоюзе. Отдельные положения коллективного договора могут распространяться также на членов их семей, а также уволенных из Филармонии по сокращению штатов. Отдельные пункты коллективного договора распространяются на работников, принятых на работу по совместительству или на условиях почасовой оплаты.

Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с 17 ноября 2025 года по 16 ноября 2028 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет или заключить новый коллективный договор после окончания срока его действия.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования. Согласно частью 4 статьи 43 ТК РФ в случаях изменения наименования учреждения, типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации компании в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения действие коллективного договора сохраняется. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения такой договор действует в течение всего срока реорганизации (частью 6 статьи 43 ТК РФ). После ее окончания он утрачивает силу. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности (частью 5 статьи 43 ТК РФ).

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств настоящего коллективного договора, но вправе предложить внесение изменений и дополнений в

порядке, установленном ТК РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ).

Все предлагаемые изменения или дополнения к настоящему коллективному договору предварительно рассматриваются на заседании комиссии по подготовке данного коллективного договора.

Все приложения и дополнения к настоящему коллективному договору составляются в письменной форме, подписываются уполномоченными представителями сторон и являются его неотъемлемой частью.

При возникновении условий, требующих изменения и дополнения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона вносит предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров. Сторона, получившая письменное предложение о начале переговоров от другой стороны, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, а также реальности обеспечения принятых обязательств. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Действие коллективного договора распространяется на всех работающих в Филармонии, независимо от времени поступления на работу (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

Текст коллективного договора хранится:

- у руководителя;
- в бухгалтерии;
- в профсоюзном комитете первичной профсоюзной организации работников культуры;
- в отделе кадров.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЯ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ

Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (статьи 67, 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным

федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда России (далее - СФР) сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для заместителей директора, главного бухгалтера и его заместителя - не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить под роспись работника с его должностными обязанностями в соответствии со штатным расписанием, условиями труда и отдыха, условиями испытания при приеме на работу (при их наличии), оплаты труда, провести вводный инструктаж по охране труда и безопасным условиям труда, а также ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (статьи 57, 68 ТК РФ).

Трудовой договор с работником может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьями 58, 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (статьей 59 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

Кроме этого, к существенным условиям труда относятся: льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные Федеральным законом № 4520 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и статьями 313 - 327 ТК РФ.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

По согласию сторон работники Филармонии могут выполнять в свободное от основной работы время другую регулярно оплачиваемую работу на условиях трудового договора (внутреннее совместительство, совмещение); представители работодателя предоставляют такую возможность при наличии вакантных должностей и соответствующей квалификации работника в соответствии с действующим законодательством.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

Работодатель обязуется при приеме на работу обеспечивать работников оборудованным рабочим местом, необходимым для исполнения ими должностных обязанностей (статья 22 ТК РФ).

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод работника на другую работу, допускается по соглашению сторон, оформленному в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

Перевод на другую работу – постоянное или временное, изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем допускается только с письменного согласия работника (статья 72.1 ТК РФ).

Не требуется согласия работника на перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (статья 72.1 ТК РФ).

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (статья 72.2 ТК РФ).

Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (статья 74 ТК РФ).

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (статья 77 ТК РФ).

При прекращении трудового договора работодатель в день увольнения работника обязан выдать ему трудовую книжку и произвести окончательный расчет причитающихся работнику сумм. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Работник в день увольнения обязан сдать все имущество, принадлежащее работодателю, а также вернуть причитающиеся работодателю денежные суммы и суммы задолженности работника перед работодателем, если иное не предусмотрено по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обеспечивает исполнение предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций при расторжении трудового договора с работниками в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата.

Работодатель в письменной форме уведомляет орган профсоюзной организации не

позднее чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее чем за три месяца (статья 82 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников организации, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ).

При сокращении численности и штатов в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 8 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями первой и второй статьи 318 ТК РФ, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза, на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства или получения досрочной пенсии, оказывая из собственных средств посильную материальную помощь.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Филармонии и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Продолжительность ежедневной работы (смены) работников, работа в режиме гибкого рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

Время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Вследствие особого характера работы учреждения, вызванного необходимостью обслуживания населения в утреннее, дневное, вечернее, ночное время, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, допускается деление рабочего дня работника на части (статья 105 ТК РФ).

Стороны договорились, что в учет рабочего времени работников для начисления заработной платы включается:

- время прохождения медицинской комиссии по распоряжению работодателя (один день комиссия - один рабочий день);
- время прохождения по распоряжению работодателя проверки знаний, курсов повышения квалификации, переподготовки и других обучений и инструктажей, необходимых для исполнения служебных обязанностей (каждый день обучений - один рабочий день);
- время работы согласно табелю учета рабочего времени.

Определенным должностям работников, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, может устанавливаться суммированный учет рабочего времени, когда по условиям работы в организации не может быть соблюдена установленная продолжительность рабочего времени.

Учетный период рабочего времени устанавливается в один год (квартал, месяц). Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

Определенным должностям работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка может устанавливаться сменная работа, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности (приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

Графики работы (сменности) составляются руководителями структурных подразделений и сотрудниками отдела кадров, утверждаются директором и доводятся до сведения работающих не позднее, чем за один месяц до начала работы. Работа в течение 2-х смен подряд в течение одного рабочего дня без перерыва на отдых запрещается (статья 103 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (статьи 91, 92, 320 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для лиц, работающих по совместительству, продолжительность рабочего времени, не может превышать 4-х часов в день. В дни, когда работник по основному месту работы свободен, он может работать по совместительству полный рабочий день.

В соответствии со статьей 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ. Данное соглашение оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

Сверхурочная работа — работа, выполняемая работником по инициативе работодателя сверх установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный

период. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин и работников, не достигших возраста восемнадцати лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При суммированном учете рабочего времени по итогам за учетный период количество сверхурочных часов определяется как разница между фактически отработанным временем и нормой часов.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Филармонии.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников филармонии осуществляется в соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 4 июля 2023 г. № 1777-р «Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» допускается в соответствии с графиками (планами работы) и в порядке, устанавливаемом коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением статей 60 ТК РФ.

В выходные и праздничные дни в филармонии может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

Стороны договорились, что для работников, привлеченных с их согласия и по письменному распоряжению работодателя для дежурства в выходные и неработающие

праздничные дни для решения неотложных производственных вопросов, предоставляются дополнительные дни отдыха.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ)

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Перечень работ с привлечением работников в ночное время определяется приложением № 2 к настоящему коллективному договору. Ночным, в соответствии с ТК РФ, считается время с 22 часов до 6 часов.

Для отдельных работников филармонии при необходимости может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым, по распоряжению представителя работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке, установленном ТК РФ. Условия о ненормированном рабочем дне и положенной компенсации закрепляются в трудовом договоре.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором (приложение № 3 к данному коллективному договору) или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа (статья 101 ТК РФ).

Учет рабочего времени осуществляется по табелю лицами, назначенными работодателем ответственными за учет рабочего времени в каждом подразделении. Они обязаны обеспечивать точный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

В случае наступления нетрудоспособности работник должен оповестить об этом непосредственного руководителя или иного представителя работодателя в этот же день. В случае отсутствия такой возможности работник должен оповестить непосредственного руководителя или иного представителя работодателя в максимально короткие сроки.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (перерывы в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска).

Перерывы для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) работнику, а также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, еженедельных выходных дней, праздничных дней определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (статья 319 ТК РФ).

Работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, составленным и утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статьи 114, 123 ТК РФ).

При получении письменного заявления работника об изменении времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного графиком отпусков, работодатель принимает соответствующее решение и сообщает о нем работнику

в 5-дневный срок.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ); работникам, имеющим группу инвалидности – 30 календарных дней; работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день, в удобное для них время (статья 267 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).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются на общих основаниях одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель обязуется производить оплату очередного ежегодного основного отпуска не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

В связи с производственной необходимостью часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией из расчета среднего заработка работника, исчисленного по правилам (статья 139 ТК РФ). Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению работодателя при наличии денежных средств на эти цели (статья 126 ТК РФ).

В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются (статья 121 ТК РФ):

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении с учетом производственного процесса (статья 122 ТК РФ).

В соответствии трудовым законодательством работникам предоставляются сверх основного отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день, который не может быть менее трех календарных дней (в соответствии с приложением 3 к данному коллективному договору);
- другим категориям работающих в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время в случаях:

- имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, одинокой матери, воспитывающей ребенка до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время по согласованию с работодателем.

Допускается продление ежегодного оплачиваемого отпуска при совпадении ежегодного оплачиваемого отпуска с учебным отпуском.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

Работник имеет право на оплачиваемый один раз в два года за счет работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа до 30 килограммов. Работодатель оплачивает также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не может превышать 90 календарных дней в течение календарного года.

Работник имеет право в любой момент прервать отпуск без сохранения заработной платы и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя через отдел кадров.

Работодатель обязуется предоставлять:

- отпуск женщинам по беременности и родам согласно статье 255 ТК РФ;
- отпуск по уходу за ребенком в соответствии со статьей 256 ТК РФ;
- отпуск работникам, усыновившим ребенка, согласно статье 257 ТК РФ.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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. (статья 263 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

– в других случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, ТК РФ, иными федеральными законами.

Стороны договорились, что по согласованию с работодателем и на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен и в других случаях.

Профсоюзная организация работников культуры как представительный орган трудового коллектива обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части времени отдыха.

Представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников филармонии.

Осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях, а также в выходные и нерабочие праздничные дни.

Уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха.

Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны при регулировании вопроса в области оплаты и нормирования труда договорились о том, что:

Трудовые доходы каждого работника максимальными размерами не ограничиваются, а зависят от его личного трудового вклада и качества труда.

Работодатель обязуется своевременно оплачивать труд работников в соответствии с их квалификацией, сложностью, количеством, качеством и условиями выполняемой работы, с соблюдением требований законодательства, коллективного договора, соглашений и трудового договора

Фонд оплаты труда работников Филармонии формируется на календарный год исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания субъекта РФ, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Система оплаты труда работников Филармонии, устанавливаемая в соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 01 ноября 2011 года № 412-пп «Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере культуры», включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, «Положением о системе оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения культуры Архангельской области «Поморская филармония» (далее – Положение об оплате труда), локальными нормативными актами Филармонии.

О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда работодатель извещает работников не позднее чем за два месяца.

Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессионально-квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При регулировании вопросов в сфере оплаты труда, стороны проводят политику, направленную на повышение доходов работников Филармонии по мере роста эффективности деятельности.

Индексация заработной платы производится только при поступлении в учреждение соответствующих постановлений (распоряжений) учредителя.

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты и надбавки, предусмотренные ТК РФ, иным действующим законодательством и Положением об оплате труда.

Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки, премиальные выплаты к должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда.

При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в соглашении к трудовому договору.

Премиальные выплаты к заработной плате в пределах Фонда оплаты труда, поощрения работникам филармонии оформляются приказом директора.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда

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

Заработная плата выплачивается в денежной форме. Сроки выплаты заработной платы:

6 числа – заработная плата за вторую половину предшествующего месяца;

21 числа – заработная плата за первую половину текущего месяца.

По заявлению работника заработная плата выплачивается путем безналичных перечислений через органы федерального Казначейства на пластиковые карточки, в исключительных случаях (в том числе работникам, которые были приняты на работу недавно, и для которых работодатель еще не открыл счет в банке) и при оплате договоров гражданско-правового характера, заключенных с физическими лицами, путем выдачи наличных денежных средств в кассе Филармонии.

Выплату заработной платы производится 2 раза в месяц с учетом отработанного времени. Выплата по листкам временной нетрудоспособности производится в дни выплаты зарплаты при своевременной сдаче листка временной нетрудоспособности до 25 числа текущего месяца.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Услуги банка по зачислению заработной платы на пластиковые карты оплачиваются работодателем. При утере и блокировке работником пластиковой карты расходы несет работник.

При недостатке средств заработная плата выдается в первую очередь малооплачиваемым категориям работников Филармонии по распоряжению работодателя.

Расчетные листки выдаются не позднее дня выплаты заработной платы. Форма расчетного листка утверждается представителями работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатель обязуется обеспечить размещение расчетных листов заработной платы сотрудников Филармонии в электронном виде посредством системы личного кабинета на официальном корпоративном портале www.finreport.dvinaland.ru. Доступ сотрудников к личным кабинетам осуществляется по индивидуальным учетным данным (логину и паролю). Размещение расчетных листов осуществляется работодателем

ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы. Электронная форма расчетного листка является официальным документом и имеет равнозначную юридическую силу с бумажным аналогом.

При совпадении дней выдачи заработной платы с праздничными или выходными днями выдача заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Оплата времени простоя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, производится в размере не менее 2/3 должностного оклада (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя.

При прекращении трудового договора работодатель производит выплату всех сумм, причитающихся работнику. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Филармонии, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» от 24.04.2025 № 540.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

Возмещение командировочных расходов осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Работодатель обязуется выплачивать аванс по командировочным расходам в случае, если работник обращался с таким заявлением не позднее 2-х рабочих дней до начала командировки. Задержка с выплатой аванса без письменного согласия работника не допускается. Аванс выдается по распоряжению

директора, на основании письменного заявления работника, при условии отсутствия у него задолженности по предыдущим авансам.

Оплата труда работникам, привлеченным к работам, не связанным с выполнением их прямых функциональных обязанностей, размер доплаты устанавливаются по соглашению между работодателем и работником.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится исходя из должностного оклада (оклада) и выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами РФ и настоящим коллективным договором, пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

Работодатель осуществляет доплату разницы средней заработной платы (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки) и максимально установленного Фондом социального страхования размера пособия по временной нетрудоспособности с первого дня нетрудоспособности, но не более 30 календарных дней в год.

Пособие по временной нетрудоспособности, наступившей в период отпуска работника, выплачивается в случаях, порядке и размерах, установленных действующим законодательством РФ

За работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) работникам начисляется доплата в размере 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

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

Работникам, проработавшим в сфере культуры Архангельской области не менее 15 лет, имеющим непрерывный стаж работы в филармонии не менее 3-х лет с момента приема на работу, при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивать единовременное выходное пособие в размере одного должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

По результатам аттестации рабочих мест устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (окладам) работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в РФ.

Особенности оплаты труда артистического персонала

Артистическому персоналу устанавливаются следующие нормы выступлений:

- артисты-концертные исполнители – 12 выступлений в месяц;
- артисты камерного оркестра – 12 выступлений в месяц;
- артисты ансамблей – 12 выступлений в месяц;
- артист-ведущий концертных программ – 12 выступлений в месяц;
- главный дирижер – 12 выступлений в месяц;
- ведущий лектор-музыковед, лектор-музыковед – 12 выступлений в месяц;
- артисты всех жанров, имеющие почетное звание по профилю их работы в учреждении – 10 выступлений в месяц;

Выступления в детских концертных программах должны составлять не более 50 % от установленной нормы выступлений.

По отдельным видам концертных выступлений артистам персоналу производится следующая оплата:

- в размере 1-й ставки, установленной за выступление в смешанном концерте (номере) (время работы до 20 минут):
 - за выступление артистов всех жанров в смешанных концертах;
- в размере 2-х ставок, установленной за выступление в смешанном концерте:
 - за сольный концерт солистов и ансамблей всех жанров в I отделении;
 - за работу концертмейстера в сольном концерте солиста или нескольких исполнителей в I отделении.

Продолжительность сольного отделения – не менее 35 минут чистого времени звучания.

- в размере 4-х ставок, установленных за выступление в смешанном концерте:
 - за сольный концерт солистов и ансамблей всех жанров в 2-х отделениях;
 - за творческие вечера и отчетные концерты солистов;
 - за работу концертмейстера в сольном концерте с солистом в 2-х отделениях.

По отдельным видам концертных выступлений лекторам-музыковедам _____ производится следующая оплата:

- в размере 1-й ставки, установленной за ведение концерта продолжительностью до 45 минут;
- в размере 2-х ставок, установленных за ведение концерта в 2-х отделениях либо концерта общей продолжительностью более 60 минут.

Дополнительная оплата производится:

- от 0,5 до 1 ставки за ведение концерта или выполнение обязанностей музыковеда;
- 0,25 ставки за исполнение артистов в концерте, драматическом и музыкальном спектакле, идущих в концертном исполнении помимо номера своего основного жанра, номеров другого жанра; за исполнение солистом-инструменталистом обязанностей аккомпаниатора или аккомпаниатора в качестве солиста-инструменталиста.

При этом доплата в указанных размерах может производиться только по одному из приведенных выше оснований.

Репетиционный период артистам устанавливается приказом директора филармонии не более 30 календарных дней.

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

Оплата концертов, отработанных сверх установленной нормы выступлений, производится по результатам работы за квартал.

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в одинарном размере сверх оклада, если работа производилась в пределах квартальной нормы рабочего времени; и в двойном размере, если работа производилась сверх квартальной нормы рабочего времени.

С согласия работника денежная компенсация за работу в праздничные дни, если она не включалась в норму рабочего времени, заменяется предоставлением ему другого дня отдыха.

В этом случае оплата за работу в праздничный день производится в одинарном размере.

При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере

Профсоюзная организация работников культуры как представительный орган трудового коллектива обязуется:

Содействовать реализации прав работников по вопросам оплаты и нормирования труда, оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников учреждения и на его основе вносить предложения в органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников.

Делегировать представителей профсоюзной организации и трудового коллектива в составе экспертной, аттестационной комиссий, комиссий по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда через комиссию по трудовым спорам в судебных и иных государственных органах.

Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

**6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.
СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ.**

Работодатель обязуется:

Обеспечивать право работников Филармонии на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 214 ТК РФ).

Обеспечить прохождение всеми работниками, включая руководителя учреждения, обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (статья 214 ТК РФ).

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Филармонии обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Принимать меры по проведению специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в связи с чем предусматривать включение в смету расходов учреждения статью расходов на специальную оценку условий труда в учреждении, осуществлять мероприятия по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Правилами охраны труда, техники безопасности, мер защиты от пожара. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК

РФ.

Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 216 ТК РФ).

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (глава 36 ТК РФ).

Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, соблюдением Правил охраны труда, техники безопасности, противопожарных мер.

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

Своевременно перечислять средства в фонд медицинского страхования в размерах, определяемых законодательством.

Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) некоторых категорий работников (состоящих в штате Филармонии) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (статья 220 ТК РФ). Отказ работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

Укомплектовать медикаментами аптечки первой помощи вахты всех зданий Филармонии. Контроль за их сохранностью, наполняемостью и соответствием нормам годности медикаментов возложить на работника хозяйственно-технической службы.

Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Социального фонда России (СФР), а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции – COVID-19.

Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, осуществляющим погребение, в пределах 10 000 (Десять тысяч) рублей.

Артисты филармонии (вокалисты, музыканты) имеют право не выступать в концертных мероприятиях, проводимых на открытых площадках (на открытом воздухе),

если температура окружающей среды опускается ниже +15°C. Выступления при пониженных температурах допускаются исключительно при наличии письменного согласия самих участников концертных мероприятий - вокалистов, музыкантов.

Работники в области охраны труда обязуются:

Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, техники безопасности, противопожарной защите;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры;
- соблюдать правила по охране труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Бюджетные средства и средства от приносящей доход деятельности могут направляться на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда, организацию отдыха работников, поздравление работников с праздничными и юбилейными датами, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель обязуется:

Своевременно перечислять средства в Социальный фонд России (СФР) в размерах, определяемых законодательством.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176 ТК РФ и действующего законодательства.

Способствовать улучшению жилищных условий работников Филармонии: направлять ходатайства учредителю о выделении мест в общежитиях подведомственных ему организаций. При положительном рассмотрении вопроса о выделении мест в общежитии принимать во внимание стаж работы.

Предоставлять в исключительных случаях и по согласованию с работодателем бесплатно автотранспорт филармонии работникам для их хозяйственно-бытовых нужд в пределах города - с оплатой работником ГСМ - 1 раз в год.

Обеспечить права работников на защиту их персональных данных в соответствии с статьями 86 - 90 ТК РФ.

Обеспечить право работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи письменного заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

Обеспечивать детей работников в возрасте до 14 лет включительно – билетами на новогодние представления по запросу работников.

Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда оказывать материальную помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника:

- рождение ребенка – 4000 (Четыре тысячи) рублей;
- вступление в брак – 4000 (Четыре тысячи) рублей;

- тяжелая болезнь работника – 4000 (Четыре тысячи) рублей;
- стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии – 4000 (Четыре тысячи) рублей;
- смерть близкого родственника – 10000 (Десять тысяч) рублей.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда работникам, проработавшим в организациях сферы культуры не менее 15 лет, в связи с юбилейными датами рождения – 50, 55 и далее каждые 5 лет – в размере 4000 (Четыре тысячи) рублей.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника (родителям, супругам, детям) в связи с его смертью в размере 4000 (Четыре тысячи) рублей.

Комитет профсоюза первичной профсоюзной организации Филармонии, как представительный орган трудового коллектива, обязуется:

Организовывать оздоровительные мероприятия для членов трудового коллектива.

Проводить организаторскую работу по оздоровлению детей работников.

Оказывать активное содействие в проведении новогодних мероприятий для детей работников - членов профсоюза, в возрасте до 14 лет.

Оказывать в исключительных случаях материальную помощь членам профсоюза.

Найм жилых помещений для сотрудников учреждения.

1. Для обеспечения эффективной работы в период действия трудового договора, работодатель имеет право предоставить иногороднему работнику жилое помещение для проживания, в порядке и на условиях, определенных настоящим договором.

2. Условия, при соблюдении которых, работник имеет право обратиться к работодателю с письменным ходатайством о предоставлении жилого помещения:

- работник является штатным сотрудником Филармонии, с ним заключен трудовой договор, в соответствии с которым рабочее место является для работника основным на полную ставку заработной платы.

- работник является иногородним, прибывшим из другого города (исключение – г. Северодвинск, г. Новодвинск, близ расположенные к г. Архангельску населенные пункты Приморского района Архангельской области) для осуществления трудовой функции в учреждении. Основанием для признания работника иногородним является: постоянная регистрация по месту жительства в городе убытия и трудовая книжка, содержащая сведения о последнем месте работы (службы) у другого работодателя, находящемся в месте убытия.

- работник и члены его семьи (несовершеннолетние дети, супруги) не обеспечены — жилым помещением для проживания в г. Архангельске, г. Северодвинске, г. Новодвинске и близ расположенных к г. Архангельску населенных пунктах Приморского района Архангельской области, а также в этих населенных пунктах отсутствуют жилые помещения в собственности, аренде и на ином вещном праве (в том числе праве пользования).

3. При соблюдении работником условий, указанных в пункте 2 настоящего раздела договора, работодатель вправе удовлетворить ходатайство работника о предоставлении жилого помещения на следующих условиях:

3.1. для проживания 1 человека предоставляется жилое помещение предельной стоимостью арендной платы не более 25 000 (Двадцати пяти тысяч) рублей 00 копеек в месяц;

3.2. для проживания 2 человек предоставляется жилое помещение предельной стоимостью арендной платы не более 28 000 (Двадцати восьми тысяч) рублей 00 копеек в месяц;

3.3. для проживания 3 человек предоставляется жилое помещение предельной стоимостью аренды не более 31 000 (Тридцати одной тысячи) рублей 00 копеек в месяц;

4. Супруг(а) работника не включается в расчет предельной стоимости арендной платы, указанной в пунктах 3.1. – 3.3. в случае, если он (она) не является работником Филармонии.

5. Стоимость предельной арендной платы может быть проиндексирована 1 раз в календарный год, но не более чем на размер годовой инфляции за предыдущий календарный год по данным Росстата.

6. Работодатель самостоятельно заключает договор с Арендодателем и производит оплату арендной платы. Размер арендной платы, оплаченной за жилое помещение, переданное работодателем работнику по договору найма, признается доходом работника в натуральной форме и подлежит обложению налогом на доходы физических лиц, страховыми взносами по единому тарифу. Налог на доход с физических лиц подлежит удержанию с работника и оплачивается работодателем в бюджет.

7. Работодатель может компенсировать расходы работника, связанные с заключением договора аренды между работником и Арендодателем, в таком случае денежные средства, в размере, определенном в пункте 3.1 настоящей главы подлежат перечислению в пользу Работника, облагаются налогом на доходы физических лиц, страховыми взносами по единому тарифу. Работодатель удерживает НДФЛ с работника.

8. Работник имеет право выбрать жилое помещение для проживания с лучшими, чем предусмотрено пункте 3 характеристиками (цена).

В таком случае работодатель компенсирует часть арендной платы Работнику в следующем размере:

8.1. для проживания 1 человека предельная стоимость арендной платы не более 25 000 (Двадцати пяти тысяч) рублей 00 копеек в месяц;

8.2. для проживания 2 человек предельная стоимость арендной платы не более 28 000 (Двадцати восьми тысяч) рублей 00 копеек в месяц;

3.3. для проживания 3 человек предельная стоимость арендной платы не более 31 000 (Тридцати одной тысячи) рублей 00 копеек в месяц;

Компенсация части стоимости арендной платы, оплаченной работником за жилое помещение по правилам настоящего пункта, за принятое в найм от Арендодателя жилое помещение, признается доходом **работника** и подлежит обложению налогом на доходы физических лиц, страховыми взносами по единому тарифу.

Налог на доход с физических лиц подлежит удержанию с работника и оплачивается работодателем в бюджет.

Работник самостоятельно оплачивает Арендодателю разницу между арендной платой и полученной компенсацией от Работодателя.

Для компенсации расходов по арендной плате жилого помещения для работника в пределах, установленных пункта 8 настоящей главы, работник предоставляет работодателю помимо документов, подтверждающих соответствие статуса (пункта 2 — настоящей главы):

- оригинал и копию договора аренды, заключенного между работником и Арендодателем, содержащего площадь арендуемого жилого помещения, размер арендной платы и способы ее внесения.

9. Предоставление жилых помещений по правилам настоящей главы возможно только при наличии у Работодателя финансовой возможности.

10. В целях предоставления жилого помещения или компенсации расходов, связанных с арендой жилого помещения, работник предоставляет в адрес работодателя:

- ходатайство (в произвольной форме),
- копию свидетельства о браке (при наличии), копии свидетельства о рождении (паспортов) детей, при условии совместного проживания,
- копию паспорта супруга(и) с отражением места постоянной регистрации,

- копию договора аренды жилого помещения (при условии найма жилого помещения работником),

- копию выписки из ЕГРН в отношении работника, его супруги(а) и несовершеннолетних детей об отсутствии жилых помещений, принадлежащих Работнику и/или его супруге(у), несовершеннолетним детям на праве собственности, ином вещном праве в Архангельской области (г. Архангельск, г. Северодвинск, г. Новодвинск, Приморский район).

В случае возникновения спорных ситуаций, работодатель имеет право запросить у работника иные документы, необходимые для разрешения вопроса, в том числе справки РЖД и автовокзала.

11. По каждому случаю предоставления жилого помещения работнику, работодатель издает приказ, в котором определяются параметры жилого помещения, цена аренды, срок предоставления.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА.

Взаимодействие работодателя и профсоюза основывается на понимании, что совместная деятельность направлена на всемерное улучшение социального положения коллектива и деятельности Филармонии в целом.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Филармонии;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

На основании решения комиссии по разработке настоящего коллективного договора и решения общего собрания работников Филармонии первичная профсоюзная организация работников культуры учреждения является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные ТК РФ представительному органу работников, делегируются профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации работников культуры.

Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора (статья 270 ТК РФ).

Не допускается ограничение прав, принуждение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения комитета профсоюза первичной профсоюзной организации учреждения (статьи 82, 373 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ председателя комитета профсоюза учреждения, его заместителя производится только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).

Представитель комитета профсоюза первичной профсоюзной организации работников культуры учреждения входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- экспертной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по охране труда.

С учетом мнения соответствующей профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по пунктам 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ;
- привлечение работников к сверхурочной работе в соответствии со статьи 99 ТК

РФ;

- разделение рабочего времени на части в соответствии со статьей 105 ТК РФ;
- привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 113 ТК РФ;
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии со статьи 123 ТК РФ;
- установление системы оплаты и стимулирования труда (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- принятие необходимых мер работодателем при угрозе массовых увольнений работников (статья 180 ТК РФ).

Работодатель обязан безвозмездно предоставлять органу профсоюзной организации, объединяющей его работников, помещение для проведения заседаний, общих собраний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (статья 377 ТК РФ).

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% заработной платы работника. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств. Председателю, членам выборного профсоюзного органа, сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов в работе создаваемых профессиональным союзом съездов, конференций, для участия в заседаниях выборных органов. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом.

Стороны договорились, что по всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений работодателя и работников, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями ТК РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

Профсоюзный комитет в период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, всероссийских акций, обязан стремиться к организации бесконфликтного трудового процесса.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились, что настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Стороны настоящего коллективного договора доводят текст коллективного договора до сведения работников на общем собрании в течение одного месяца со дня его подписания. Контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору осуществляют обе стороны коллективного договора: работодатель и выборный представительный орган, включающий в себя представителей первичной профсоюзной организации работников Филармонии. Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок

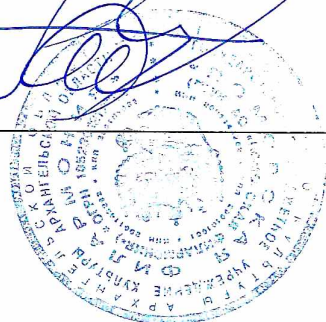
разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективом крайней меры их разрешения - забастовки. Виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 ТК РФ.

Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

Коллективный договор может быть дополнен или изменен по взаимной договоренности сторон. Коллективный договор составлен и подписан на русском языке в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

ПОДПИСИ СТОРОН

Работодатель	Представитель трудового коллектива
Н.А. Гайкович	О.О. Шулнина



ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников со сменным режимом работы

1. Сторож-вахтер 1-го разряда
2. Билетный кассир 1-го разряда

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, привлекаемых в ночное время

- 1.Сторож-вахтер 1-го разряда
2. Водитель автомобиля 2 класса

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору
ГБУК АО «Поморская филармония»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем, дающий право на
дополнительный отпуск

1. Директор	14
2. Заместитель директора по основной деятельности	10
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной части	10
4. Главный бухгалтер	10
5. Заместитель главного бухгалтера	7
6. Ведущий бухгалтер	5
7. Ведущий экономист	5
8. Управляющий творческим коллективом	10
9. Заведующий отделом/ начальник отдела	7
10. Ведущий администратор	7
11. Главный дирижер	5
12. Художественный руководитель	5
13. Главный администратор	7
14. Ведущий специалист по кадрам	3
15. Контрактный управляющий	3
16. Юрисконсульт	5
17. Старший администратор	3
18. Документовед	3
19. Ведущий специалист по охране труда	3
20. Артист-ведущий концертных программ	3
21. Артист-концертный исполнитель-ведущий мастер сцены	3
22. Артист-концертный исполнитель	3
23. Ведущий лектор-музыковед	3
24. Ведущий концертмейстер	3
25. Артист камерного оркестра	3
26. Артист ансамбля	3
27. Артист вспомогательного состава	3

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору
ГБУК АО «Поморская филармония»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, осуществляющих работу с использованием специальной одежды,
специальной обуви, средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия	Спецодежда	Срок носки
	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	12 месяцев 1 месяц дежурные
	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	12 месяцев 2 месяца
	Осветитель 3-го разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	12 месяцев 1 месяц
	Слесарь- сантехник 4-го разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные (щиток) Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	12 месяцев 12 месяцев 1 месяц 1 месяц До износа До износа
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2-го разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные (щиток) Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	12 месяцев 12 месяцев 2 месяца 1 месяц До износа До износа
6.	Сторож-вахтер 1-го разряда	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	12 месяцев

		Сапоги резиновые с защитным подноском	12 месяцев
		Перчатки с полимерным покрытием	1 месяц
7.	Уборщик служебных помещений 1-го разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 месяцев 2 месяца 1 месяц
8.	Уборщик территории 1-го разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Валенки с резиновым низом Перчатки с полимерным покрытием	12 месяцев 24 месяца 6 месяцев 12 месяцев 24 месяца 2 месяца

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 34 (Трицать
четыре) листов

Должность Документист

Подпись М.А. Ковалева
« 17 » 20 21 года

М.П.

