

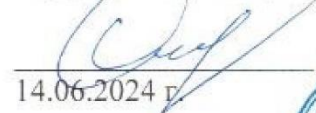
От работодателя:
ГБУК «Волгоградский
государственный театр
«Царицынская опера»


14.06.2024 г.

Гринев С.С./
М. П.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
«Царицынская опера»

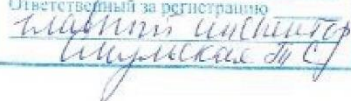

14.06.2024 г.

Околотниц А.О./



Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения культуры
«Волгоградский государственный театр «Царицынская опера»
на период с 14 июня 2024 года по 13 июня 2027 года

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 2373-2024-В12
« 25 » июня 2024 г.
номер в журнале регистрации 2373
Ответственный за регистрацию


Утвержден
Общим собранием работников
ГБУК «Волгоградский государственный
театр «Царицынская опера»
протокол № 1 от 14.06.2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование	Номер страниц
Раздел 1	ОБЩАЯ ЧАСТЬ	3
Раздел 2	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ	7
2.1.	в сфере организации и повышения эффективности деятельности Учреждения	7
2.2.	в сфере вопросов занятости, приема и увольнения	9
2.3.	в сфере нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха	12
2.4.	в сфере оплаты труда	20
2.5.	в сфере охраны труда	24
2.6.	в сфере социальных гарантий, оздоровления и отдыха работников	26
2.7.	в сфере обеспечения прав профсоюзной организации работников и гарантий ее деятельности	29
Раздел 3	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ	31
Раздел 4	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ	32
4.1.	в сфере организации и повышения эффективности деятельности Учреждения	32
4.2.	в сфере вопросов приема и увольнения	33
4.3.	в сфере оплаты труда	33
4.4.	в сфере охраны труда	33
4.5.	в сфере социальных гарантий, оздоровления и отдыха работников	34
Раздел 5	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	35

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении культуры «Волгоградский государственный театр «Царицынская опера» (далее по тексту – «Театр», «Учреждение») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в целях защиты социально-экономических прав и интересов сторон на основе коллективно-договорного регулирования социально трудовых отношений и согласования интересов работников и работодателя.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федерального закона от 9 октября 1992 г. N 3612-1 "Основы законодательства Российской Федерации о культуре", Закона Волгоградской области от 21 октября 2008 года № 1748-ОД "О социальном партнерстве в Волгоградской области", Закона Волгоградской области от 14 июля 2008 г. N 1737-ОД "О культуре и искусстве в Волгоградской области", Отраслевого соглашения между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023 – 2025 годы от 18.10.2022 г. (зарегистрировано Федеральная служба по труду и занятости Российской Федерации 18.11.2022 г., регистрационный номер: 19/23-25), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 г., протокол № 11) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые и иные связанные с ними отношения, Уставом ГБУК «Волгоградский государственный театр «Царицынская опера».

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работники ГБУК «Волгоградский государственный театр «Царицынская опера» - в лице председателя первичной профсоюзной организации «Царицынская опера» (далее – «Профсоюз») Околотина А.О., действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников культуры.

Работодатель (далее – «Работодатель») в лице директора ГБУК «Волгоградский государственный театр «Царицынская опера» Гринева С.С., действующего на основании Устава

1.4. Профсоюз в рамках настоящего коллективного договора является единственным полномочным представителем интересов работников ГБУК «Волгоградский государственный театр «Царицынская опера» независимо от их членства в профсоюзе, при проведении коллективных переговоров, заключении

или изменении коллективного договора, согласовании локальных нормативных актов учреждения, контроле за выполнением условий коллективного договора, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на следующих принципах:

- полного доверия и взаимопонимания в целях реализации всех положений и обязательств по Коллективному договору;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- заинтересованности сторон в договорных отношениях;
- уважения и учета интересов сторон;
- соблюдения законодательства и норм настоящего договора;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств;
- обязательности выполнения Коллективного договора, локально-нормативных актов, соглашений;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- контроля за выполнением принятого Коллективного договора, локально-нормативных актов, соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.6. Социальное партнерство осуществляется в формах:

1.6.1. коллективных переговоров по подготовке проектов Коллективного договора, соглашений и их заключению;

1.6.2. взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;

1.6.3. участия работников, их представителей в управлении Театром в формах, определенных в данном коллективном договоре;

1.6.4. участия представителей работников и Работодателя в разрешении трудовых споров;

1.6.5. принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-экономических и трудовых отношений;

1.6.6. иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

1.7. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению:

1.7.1. Официально информировать друг друга о принимаемых решениях по вопросам, включенным в коллективный договор и по иным вопросам социально-экономического характера. Взаимно информировать друг друга о складывающейся социальной обстановке в учреждении.

1.7.2. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, охраны труда, обеспечивая гарантии трудовых прав Работников.

1.7.3. Принимать совместные меры по разрешению трудовых споров на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ). Все решения по вопросам,

включенным в коллективный договор, затрагивающие интересы Работников, принимать после взаимных консультаций и согласований проектов решений представителями сторон.

1.7.4. Способствовать предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

1.7.5. Осуществлять культурно- массовую и спортивно-оздоровительную работу в трудовом коллективе, организовывать различные мероприятия: спортивные, оздоровительные мероприятия, конкурсы профессионального мастерства, торжественные вечера и прочие мероприятия.

1.7.6. Принимать меры по привлечению, сохранению и увеличению численности членов Профсоюза.

1.7.7. Профсоюз обязуется способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей; улучшения условий труда; контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других локально - нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в Театре; в период действия коллективного договора при выполнении работодателем всех социально-экономических гарантий указанных в настоящем коллективном договоре, обязуются не конфликтовать по трудовым и социально-экономическим вопросам, включенным в него, и отказываются от забастовок или иных методов (митингов, байкотов и т.п.) и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Все спорные вопросы решать с Работодателем путем ведения переговоров. В случае не достижения согласия, разрешать спор в установленном законом порядке.

1.8. Участники переговоров, члены комиссий и другие лица, связанные с переговорами, участиями в работе комиссий не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне, в том числе персональные данные работников. Лица, разглашающие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном федеральными законами (ст. 37 ТК РФ).

1.9. Изменения и дополнения в Коллективный договор производятся на основе взаимной договоренности сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, для его заключения Общим собранием работников Театра. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Действие Коллективного договора распространяется:

1.9.1. на всех работников Театра;

1.9.2. по отдельным вопросам Коллективный договор распространяются на членов семей работников и работников, вышедших на пенсию.

1.10. Законы и другие нормативно-правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора, улучшающие положение работников, с момента

вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Коллективного договора.

1.11. В случае вступления в силу нормативно-правового акта, ухудшающего положение работников, условия Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (контракта) с директором либо переизбрания председателя Профкома, подписавших настоящий Коллективный договор.

1.13. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации и может быть продлен по соглашению сторон.

1.14. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.16. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. Все локальные нормативные акты и документы по вопросам труда, систем оплаты труда, режима труда и отдыха, введения (изменения) форм материального стимулирования, надбавок, других форм выплат, материального вознаграждения и поощрения утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и вводятся в действие на основании совместного решения сторон (ст. 8 Трудового кодекса РФ).

Локальные нормативные акты учреждения не могут ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников Учреждения.

1.18. Действующие в учреждении локально-нормативные акты, принятые до заключения настоящего Коллективного договора, должны быть приведены в соответствие с данным Коллективным договором в течении 6 месяцев со дня его вступления в силу, с согласованием с первичной профсоюзной организацией учреждения в установленном законом порядке.

1.19. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен по договоренности сторон на срок до трех лет.

Переговоры по заключению нового коллективного договора или по его продлению должны быть начаты Сторонами не менее чем за три месяца до даты окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.20. Настоящий Коллективный договор, локальные нормативные акты регулирующие трудовые и связанные с ними отношения размещаются Работодателем на информационном стенде и на официальном сайте Театра.

Раздел 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. В сфере организации и повышения эффективности деятельности Учреждения:

2.1.1. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

2.1.2. Предоставлять Профсоюзу по его запросу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением, а также по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (персональные данные – только с письменного согласия работника).

2.1.3. Учитывать мнение Профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

2.1.4. Включать представителей Профсоюза в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

2.1.5. Ежегодно информировать работников и Профсоюз о финансовом положении и перспективах развития Театра.

2.1.6. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.7. Выстраивать рабочий процесс и организовать труд Работников учреждения, создавая им условия, необходимые для эффективной работы по своей специальности;

2.1.8. Организовать труд работников Театра так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации. Обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников, установленный нормативно-правовыми актами уровень заработной платы и льгот, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.1.9. Создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности, в том числе с отрывом от производства. Выполнение данной обязанности Работодателя возможно при наличии финансовой возможности Театра.

2.1.10. Создавать работникам, обучающимся в высших, средних специальных, средних общеобразовательных учебных заведениях без отрыва от производства, благоприятные условия труда в соответствии со статьями 173,174,176 ТК РФ.

2.1.11. Своевременно обеспечить безопасные условия труда, исправное состояние сцены, репетиционных помещений, артистических уборных, производственных цехов и участков, а также машин, станков и прочего оборудования и выдавать необходимые материалы и инструменты для бесперебойной работы.

2.1.12. Улучшать условия труда творческих и других работников Театра, неуклонно соблюдать законодательство о труде и создавать условия работы,

соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности, санитарным нормам, выдавать спецодежду, предохранительные приспособления и т.д.

2.1.13. Разрабатывать мероприятия, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать необходимые санитарно-гигиенические условия;

2.1.14. Постоянно контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране.

2.1.15. При взаимодействии с Художественным советом театра создавать условия для выпуска высокохудожественных спектаклей, повышения исполнительского мастерства, улучшения качества работы, производительного труда, учитывать мнение работников и их творческие предложения. Творческое планирование должен осуществляться таким образом, чтобы артистический персонал имел возможность, в зависимости от сложности материала, качественно подготовиться к сдачи своих партий.

2.1.16. Укреплять трудовую и творческо-производственную дисциплину.

2.1.17. Способствовать созданию в коллективе творческой деловой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников, в полной мере используя собрания и производственные совещания.

2.1.18. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников, осуществлять мероприятия, необходимые для выполнения работниками трудовых обязанностей.

2.1.19. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.20. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных положением о командировках.

2.1.21. При угрозе массового увольнения (сокращения) согласовать с Профсоюзом меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановление, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

2.1.22. Все замечания и претензии Работодателя к Работникам должны иметь письменное подтверждение и оформление в соответствии с ТК РФ: служебная записка (докладная), объяснение, приказ (распоряжение) о наложении дисциплинарного взыскания).

2.1.23. Обеспечить правильное применение действующих систем оплаты труда, стимулирования и премирования. Выдавать заработную плату в установленные сроки.

2.1.24. Вывешивать приказы и распоряжения, связанные с творческим процессом, графики работ на информационном стенде, доступном для ознакомления всеми работниками Театра.

2.1.25. Для определения вопросов творческой, репертуарной политики в Театре постоянно действует Художественный совет, в состав, которого входят главные специалисты театра, ведущие специалисты (артисты, солисты), член

профкома. В крупных подразделениях театра (оркестр, хор, балет) могут создаваться художественные советы для оперативного решения производственно-творческих вопросов конкретного структурного подразделения.

Художественный совет действует в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом Учреждения.

Решение о новой постановке (создании новой концертной программы, возобновлении постановки и т.д.) либо о списании находящегося в репертуаре постановки, спектакля принимается Художественным советом.

2.1.26. Выполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. В сфере вопросов занятости, приема и увольнения:

2.2.1. При приеме на работу, до подписания трудового договора знакомить работника под роспись:

а) с поручаемой работой (должностными обязанностями), условиями труда и разъяснить его права и обязанности;

б) с условиями и размером ежемесячной заработной платы: размером оклада (ставки заработной платы), компенсационных, стимулирующих выплат, премий;

в) с правилами внутреннего трудового распорядка;

г) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

д) с коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.2. Трудовые договоры, должностные инструкции оформлять в письменной форме в двух экземплярах, один из которых передавать работнику.

2.2.3. При заключении трудовых договоров с работниками использовать примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н.

2.2.4. В трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) включаются условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц в зависимости от сложности выполняемых работ дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, применяемого с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. №

26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, в том числе применения коэффициентов дифференциации в рамках соответствующих пилотных проектов.

2.2.5. Не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

2.2.6. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В соответствии со ст.59 ч.2 Трудового кодекса Российской Федерации срочные трудовые договора заключаются при достижении соглашения между сторонами трудового договора.

2.2.7. При заключении по соглашению сторон срочного трудового договора в случае, когда у работника до достижения права на получение пенсии по старости, а так же досрочной (льготной) пенсии по старости остается срок два года и менее, то срок такого договора устанавливается не менее чем на срок до достижения работником такого права на пенсию при условии предоставления работником подтверждающей справки с СФР РФ о дате выхода на пенсию.

2.2.8. Работодатель в устной форме информирует Профсоюз о приеме на работу новых сотрудников, заключении /перезаключении с работниками трудовых договоров на новый срок, с указанием срока на который заключается трудовой договор, а так же о намерении расторжения с работниками трудовых договоров (включая срочные трудовые договора).

2.2.9. При перезаключении трудового договора на новый срок с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель обеспечивает удержание с данного работника ежемесячных членских взносов в размере 1 (одного) процента от всех видов заработка по ранее поданному работником заявлению.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с работником-членом Профсоюза производится с соблюдением порядка учета мотивированного мнения Профсоюза (на основании ст. 373 ТК)

2.2.11. Прием на работу в Театр работников творческой профессии осуществляется на основании проводимого прослушивания в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом учреждения.

2.2.12. Проведение прослушивания, просмотра и аттестации работников осуществляется при участии представителей Профсоюза.

2.2.13. Запрещается требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2.14. Работники Театра вправе заключать с Работодателем трудовой договор о работе по совместительству, гражданско-правовые договора на выполнение работ, оказание услуг.

2.2.15. Работники Театра вправе заключать трудовые договора с другим работодателем о работе по совместительству при условии что дополнительная работа не будет являться препятствием исполнению работниками своих трудовых обязанностей по основной работе и творческо-производственному процессу Театра;

2.2.16. В случае изменения существенных условий труда, в соответствии со ст.72 ТК РФ, стороны трудового договора вносят письменные дополнения в трудовой договор, а в случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ. Спорные вопросы по изменению условий трудового договора разрешаются с привлечением Профсоюза в рамках индивидуального трудового спора.

2.2.17. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2.18. Ликвидация подразделений учреждения, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться Работодателем только после предварительного уведомления Профсоюза (не менее чем за два месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

2.2.19. Работодатель также обязуется при массовом увольнении заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, сообщать об этом в профсоюз. представлять в Профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.20. Привлечение и использование в театре иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства.

2.2.21. Стороны договорились, что работодатель обязуется производить в первую очередь естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей).

2.2.22. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста,
- молодые специалисты в течении одного года после выпуска из ВУЗа,
- инвалидам, за два года до выхода на пенсию по старости.

Стороны пришли к соглашению избегать по возможности одновременное увольнение обоих супругов, работающих в Театре.

2.2.23. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не более 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.24. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Театре.

2.2.25. С избранными членами выборного органа первичной профсоюзной организации (председателем первичной профсоюзной организации, членами профкома и ревизором), в случае если с указанными лицами заключены срочные трудовые договора, трудовые отношения (трудовой договор) устанавливаются/продлеваются работодателем на срок их профсоюзных полномочий путем заключения новых трудовых договоров или дополнительных соглашений, но на срок не более 5 лет.

2.2.26. Работник может подать заявление Работодателю о выдаче сведений о своей трудовой деятельности лично через отдел кадров учреждения.

2.3. В сфере нормирования труда, рабочего времени и времени отдыха:

2.3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется в соответствии с настоящим коллективным договором и принятыми на его основе: правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, графиками сменности, утверждаемыми работодателем.

2.3.2. Рабочим считается время, в течение которого работник исполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени, установленные настоящим коллективным договором.

Перерыв на отдых и прием пищи в рабочее время не входит.

2.3.3. В Театре устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

2.3.4. Для работников административного и обслуживающего персонала, не занятого в творческо-производственном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с понедельника до пятницы включительно продолжительностью 8 часов, с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

Режим работы: с 8 час. 30 мин. до 17 час. 30 мин. Перерыв на отдых и прием пищи: 48 мин. Рабочий день в пятницу уменьшается на один час.

2.3.5. Для работников художественно-творческого, артистического персонала и работников, работа которых непосредственно связана с творческо-производственным процессом устанавливается шестидневная рабочая неделя со вторника по субботу, продолжительностью 7 часов, в воскресенье - 5 часов, с одним выходным днем в понедельник.

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

Режим работы регулируется графиком работы, включающим расписание репетиций и работы в спектаклях, концертах.

Перерыв на отдых и прием пищи, не входящий в рабочее время – 60 минут после 4 часов работы.

Перерыв на отдых и прием пищи может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

2.3.6. Продолжительность рабочего времени артистического персонала не может превышать 40 часов в неделю и 7 часов в день: 4 часа репетиционной нагрузки и 3 часа самостоятельных занятий (разучивание материала, тренаж, работа в библиотеки, поиск образа и т.п.).

В случае производственной необходимости время самостоятельных занятий может быть заменено на проведение режиссерских репетиций (репетиций с щадящей вокальной нагрузкой для артистов-вокалистов (солистов), артистов хора и хоровой капеллы, с щадящей нагрузкой для артистов балета), групповых для оркестра, вводных репетиции, танцевальных репетиций для артистов (кроме балета).

Параллельные репетиции, репетиции и спектакль должны планироваться Работодателем таким образом, чтобы артисты не имели длительных перерывов (более 1 часа) между репетициями, а общее рабочее время не превышало 7 часов в день.

Как правило в день спектакля дневные репетиции не проводятся. В исключительных случаях, при сложности музыкального материала, вводе в спектакль артистов, в день проведения спектакля, по решению Работодателя, может быть назначена репетиция с щадящей вокальной, оркестровой, балетной нагрузкой. При этом рабочий день не должен превышать 7 часов, а общая вокальная, оркестровая, балетная нагрузка не превышать – 4-х часов в день, и перерыв между репетицией и спектаклем должен составлять не менее 3-х часов.

2.3.7. Начало и окончание ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи работников со сменным режимом работы определяются графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профсоюзом с соблюдением установленного учета рабочего времени.

График сменности определяет время работы каждого из работников, перерывы для отдыха и питания, порядок чередования смен, ежедневный и еженедельный отдых.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность ежедневного перерыва между сменами должна быть вдвое больше продолжительности работы.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности. Распределение работающих по сменам, составление графиков смены производится заведующими частями (или структурными подразделениями), утверждается директором театра или заместителем директора театра.

Графики сменности составляются на месяц вперед и работники должны быть с ним ознакомлены не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных частью пятой ст. 103 ТК РФ), поэтому внесение в график двух смен подряд для одного работника, даже при его согласии, не допускается.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ст. 110 ТК РФ.

Для вышеуказанных работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – год, при этом норма рабочего времени должна быть соблюдена (ст. 104 ТК РФ).

В соответствии с частью первой ст. 95 ТК РФ смена, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, сокращается на один час. Уменьшение продолжительности смены в предпраздничный день может быть невозможно в непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ. В такой ситуации переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

2.3.8. Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и учетом мнения Профсоюза.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.9. Для отдельных категорий работников в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

2.3.10. Если работники приняты специально для работы в ночное время, то продолжительность их работы (смены) в ночное время не уменьшается (ч. 3 ст. 96 ТК РФ).

2.3.11. В соответствии со ст. 312.1 – 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации с отдельными категориями работников допускается заключение трудовых договоров (дополнительных соглашений) о дистанционной (удаленной) работе, или перевод работников на дистанционную (удаленную работу) по инициативе работодателя. Особенности регулирования труда дистанционных

работников в Театре устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом.

2.3.12. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - на 4 часа в неделю (не более 36-ти часов рабочего времени в неделю).

2.3.13. На участке, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность отдыха и питания в течение рабочей смены продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов.

2.3.14. Репертуарный план Театра составляется на месяц вперед; репетиционный план, графики дежурств – составляются на неделю и должны быть доведены до сведения работников не менее чем за три дня до даты их введения в действие.

Расписание репетиций составляется на неделю вперед и доводится до сведения работников в пятницу текущей недели.

Графики работ, расписание репетиций, графики смен и дежурств, текущий репертуарный план Театра, вывешиваются на доску объявления для ознакомления работниками. Мессенджеры не являются основным источником информирования работников.

Изменение графика работы, расписание репетиций допускается только в случае срочной производственной необходимости с обязательным информированием работников не позднее чем до 19.00 часов предыдущего дня, при этом, Работодатель обеспечивает грамотное, рациональное и эффективное планирование творческо-производственного процесса таким образом, чтобы не было необходимости внесения в них изменений, и не допуская систематическое изменение.

В случае нарушения порядка информирования работников с Графиком работы, включая срок информирования работника об изменениях, неявка артиста на репетицию является уважительной.

2.3.15. Специальное извещение участников спектаклей или репетиций об их занятости в них делается работодателем лично каждому работнику лишь в случаях:

а) первого вызова на репетицию;

б) первого вызова на репетицию артиста, ранее в этой пьесе не занятого или не исполнявшего роль в течение длительного периода;

в) при замене спектакля или репетиции и изменении в составе исполнителей.

Во всех остальных случаях - путем вывешивания расписания репетиций и репертуара на специальных досках.

2.3.16. Объявления о замене спектакля, изменения в составе исполнителей вывешиваются не позднее чем за 1 час до окончания репетиционного времени, накануне того дня, в котором предусмотрены указанные изменения, с обязательным извещением об этом руководителей структурных подразделений.

Экстренные замены спектакля производятся дирекцией театра не позднее, чем за 2 часа, до начала спектакля и вызовы в таких случаях сообщаются лично каждому работнику.

2.3.17. Время начала и окончания работы и перерыва на отдых и прием пищи, как правило, устанавливается в следующие часы:

1) начало спектаклей:

- утренних – в 11 часов;

- вечерних – в 18 часов 30 мин, в выходные дни - в 17-00 часов;

2) начало репетиций:

- дневных репетиций - 10 часов,

- сценические репетиции, проводимые режиссером, или ассистентами режиссера с участием занятых в постановке артистов и театральных цехов) не ранее 11 часов.

Репетиции начинаются точно в объявленное время, в назначенных помещениях.

Продолжительность одной репетиции, включая корректурные, оркестровые прогонные, генеральные репетиции - не может превышать 4 часов 30 минут.

В случаях необходимости проведения генеральной репетиции перед премьерой, срочной замены в составе артистов могут проводиться вечерние репетиции.

Вечерняя репетиция не может превышать 4 часов (при условии, что у артистов в этот же день не было интенсивной вокальной, оркестровой, балетной нагрузки), и должна заканчиваться не позднее 22 часов 00 минут.

При сложности музыкального материала репетиционное время может быть увеличено до 5 часов, при условии, что в этот день для участников вышеуказанных репетиций не планируется занятость в других репетициях.

3) для работников художественно-постановочной части и обслуживающего персонала обеспечивающих подготовку и проведение репетиций и спектаклей устанавливается работа согласно репертуарному и репетиционному плану.

2.3.18. Если время вечернего спектакля начинается раньше обычного, время дневной репетиции пропорционально сокращается или переносится на более ранние часы, при условии сохранения продолжительности рабочего дня (7 часов) и положенного перерыва между окончанием вечерней работы и началом утренней работы, или утренняя репетиция отменяется, или рабочий день проходит в режиме самоподготовки.

2.3.19. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

2.3.20. В рабочее время творческих работников Театра засчитываются специальные перерывы в течении рабочего дня:

а) время, затраченное на участие в репетициях, включая уроки, тренаж и другие подготовительные работы с момента явки на работу по распоряжению администрации до момента окончания работы, по фактической ее длительности, но не менее двух часов в один вызов, а так же время затраченное на подготовительную работу - «самоподготовку» - самостоятельная работа по разучиванию материала, тренаж, поиск образа и т.п.) проводимую работником по согласованию с работодателем вне рабочего места;

б) время, затраченное на участие в проведении спектакля, а также на подготовку и завершение его (загримирование, разгримирование, костюмировка, установка и разбор декораций и т.д.);

в) время, затраченное при выездных спектаклях, - с момента явки на сборный пункт до приезда в то место, где назначен спектакль; время, затраченное на ожидание, в связи с задержкой объявленного спектакля, время продолжительности самого спектакля и время, затраченное на возвращение в город; перерывы между спектаклями в пределах каждого вызова на работу;

г) перерывы между двумя утренними спектаклями в пределах одного вызова на работу засчитываются в рабочее время;

д) если артист вызван на спектакль для дежурства на случай замены (в запас), ему засчитывается в рабочее время продолжительность спектакля;

е) в гастролях и при выездных спектаклях время нахождения в пути засчитывается в рабочее время по фактической длительности, но не свыше 7-ми час. в сутки;

ж) в случае отмены спектакля или репетиции, на которые работник явился, не будучи предупрежденным об отмене, в рабочее время засчитывается половина времени, установленного для проведения данного спектакля (репетиции).

з) перерывы, предоставляемые во время репетиционной и подготовительной работы:

- артистам-вокалистам (солистам), артистам хора, балета и эстрадно-спортивного жанра - 20 минут после каждого часа работы;

- остальным артистам - 15 минут после каждого часа работы.

- при проведении репетиций с участием нескольких творческих коллективов (солисты, хор, оркестр, балет и т.д.) – 30 минут после каждого часа 30 минут работы.

Порядок предоставления перерывов устанавливается руководителем репетиции в зависимости от характера репетиционной работы.

При общесценических или прогонных репетициях продолжительность непрерывной репетиционной работы устанавливается руководителем репетиции в каждом конкретном случае в индивидуальном порядке.

2.3.21. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час.

2.3.22. Работодатель принимает меры по недопущению планирования рабочего дня на установленные настоящим Коллективным договором выходные дни.

В исключительных случаях, в связи с поручением учредителя Театра или иных органов государственной власти, допускается привлечение работников творческой профессии к работе в выходной и праздничный день для выполнения работ, связанных с проведением в выходные и праздничные дни спектаклей, концертов и иных культурно-массовых мероприятий по согласованию с Профсоюзом.

День отдыха в вышеуказанном случае предоставляется всем работавшим работникам одновременно на следующий день после проведения в выходной и праздничный день спектакля или концертного мероприятия или в виду производственной необходимости в другой день – по согласованию с Профсоюзом. При этом, работодатель обеспечивает работникам непрерывный отдых 42 часа в неделю.

Отказ Работника от выхода на работу в выходной и праздничный день без уважительных причины, расценивается как неисполнение своих должностных обязанностей.

Ограничения и особый порядок привлечения инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.23. По желанию работника (по заявлению), работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, в нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха или присоединен к отпуску. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день, нерабочий день оплачивается в одинарном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за календарный месяц, день отдыха оплате не подлежит.

2.3.24. Работодатель информирует Профсоюз об условиях работы работников на мероприятиях вне стационара, в том числе на гастролях, открытых, закрытых площадках.

2.3.25. Работодатель предоставляет работникам Тетра ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, ст. 115 ТК РФ) и дополнительный оплачиваемый отпуск за трудовой стаж (Закона Волгоградской области «О культуре и искусстве в Волгоградской области» от 14.07.2008 N 1737-ОД, с изменениями):

свыше 5 лет - три календарных дня;

свыше 10 лет - пять календарных дней;

свыше 15 лет - десять календарных дней;

свыше 20 лет - четырнадцать календарных дней.

2.3.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

Информирование работников о времени начала отпуска осуществляется Работодателем не позднее, чем за две недели до его начала, Оформление отпуска и выдача заработной платы (отпускных) осуществляется не позднее, чем за 3 дня до его начала.

2.3.27. Работникам обеспечивающим творческий процесс, очередные отпуска предоставляются, как правило, в летнее время после завершения концертного (театрального) сезона и до начала нового театрального сезона.

2.3.28. Супругам и/или родителям, одновременно работающим в Театре, предоставляется возможность одновременного ухода в отпуск.

Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому Работодателем может быть (по согласованию с работодателем) предоставлена возможность использования отпуска без сохранения заработной платы.

2.3.29. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией может производиться на основании ст. 126 ТК РФ по согласованию с Работодателем и при наличии финансовой возможности у Театра.

2.3.30. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Неиспользованный по графику отпуск предоставляется работнику в другой срок по соглашению с работодателем, или может быть присоединен к отпуску за следующий рабочий год.

2.3.31. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

2.3.32. Помимо категорий, указанных в ст. 262.1 ТК РФ и ст. 262.2 ТК РФ, преимущественное право предоставления отпуска в удобное для них время предоставляется следующим категориям работников:

- работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, в период этого отпуска;

- лицам, вступившим в брак (молодожены);

- работникам, которым выделены путевки на лечение,

- работникам, имеющим на попечении детей-инвалидов;

- работникам, супруги которых являются военнослужащими и приравненными к ним лицами.

2.3.33 Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с указанием вышеуказанных условий в трудовом договоре работника.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам помимо (сверх) основного отпуска в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.3.34. Отдельные категории работников Театра имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18-ти лет предоставляется 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых дня в месяц (Постановление Правительства РФ от 13 октября 2014 г. N 1048);

- донорам - 1 день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, который можно присоединить к очередному ежегодному отпуску или использовать в течение календарного года после сдачи крови.

2.3.35. Помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в связи с семейными обстоятельствами и другими уважительными причинами на основании письменного заявления работника предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы (с предварительным согласованием с Работодателем), в том числе:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, проводов детей в армию, регистрации брака детей, смерти близких родственников (родителей, детей, супругов, братьев/сестер и т.д.) - до пяти календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;

- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;
- в дни юбилея работника (50 лет, в последующем каждые 5 лет) – 2 календарных дня;
- работникам, продолжительность отпуска которых не превышает 28 календарных дней – до 14 календарных дней (для работников творческого коллектива – только по графику отпусков совместно с основным составом творческого коллектива);
- 1 сентября – родителю (опекуну) детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) и в 9 и 11 классах – один календарный день;
- 25 мая – родителю (опекуну) детей – выпускников средних образовательных учреждений - один календарный день.

2.3.39. В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся на соответствующей территории субъекта Российской Федерации отдельных государственных и муниципальных учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата (в том числе, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 "Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)").

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.3.40. Введение режима, при котором предполагается разделение рабочего дня на части, осуществляется с учетом мнения Профсоюза, путем внесения дополнений в настоящий коллективный договор.

2.4. В сфере оплаты труда:

2.4.1. Система оплаты труда в Театре устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера - в соответствии с локальным нормативным актом об оплате труда, действующим в Театре.

2.4.2. Заработная плата работников Театра (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.4.3. Работодатель обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений.

2.4.4. Работодатель обеспечивает повышения уровня реального содержания заработной платы работников, в том числе: посредством индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, а также в связи с увеличением установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; не допускает снижения уровня заработной платы работников.

2.4.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда Театра, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.4.6. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Театра устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации, настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом об оплате труда, действующем в Театре, принимаемым по согласованию с Профсоюзом, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику. Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

2.4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником. Стимулирующая надбавка работнику устанавливается сроком не более чем один год.

2.4.8. Оценку эффективности работников для цели установления выплат стимулирующего характера и премирования осуществлять на основании критериев

и показателей эффективности, с оформлением соответствующих оценочных листов. Результаты оценки эффективности работы работника доводятся до его сведения под роспись.

2.4.9. Стимулирующая выплата может быть уменьшена или снята в случае невыполнения работником установленного показателя критерия эффективности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (при наличии докладной непосредственного руководителя, объяснения работника, приказа руководителя театра).

2.4.10. Члены комиссий, создаваемых работодателем, иные лица в силу своих должностных обязанностей или общественных полномочий, получившие доступ к персональным данным Работников, в том числе участвующие в оценке эффективности трудовой деятельности работников, аттестации, прослушивании и т.д. предупреждаются Работодателем об ответственности за разглашение персональных данных работников и обязаны не разглашать третьим лицам сведения, ставшие им известными при исполнении указанных обязанностей.

2.4.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии осуществляются в пределах имеющихся у Театра средств, в том числе из внебюджетных источников.

2.4.12. Производить оплату труда работников за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и праздничные нерабочие дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

2.4.13. Производить выплату заработной платы работникам Театра не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- 25-го числа – за первую половину месяца,

- 10 числа следующего месяца – за вторую половину месяца, путем перечисления денежных средств на банковскую карту, с выдачей каждому работнику расчетного листа, утвержденного приказом директора;

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

С согласия Работника заработная плата начисляется на банковскую карту Работника, которую Работодатель в рамках зарплатного проекта оформляет за счет собственных средств в течение 10 (десяти) дней со дня заключения трудового договора. В случае утери Работником такой карты, она подлежит восстановлению за счет Работника.

Работодатель заблаговременно передает платежное поручение на перечисление заработной платы Работнику в банк, с которым заключил договор обслуживания. Зачисление денежных средств на лицевой счет Работника производится в установленный банком срок.

Обязанность по выплате заработной платы считается выполненной после того, как Работодатель направит в обслуживающий Учреждение банк платежные документы на перечисление денежных средств.

Работник в любой момент может заменить банк, в который должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об

изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.4.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день, в том числе объявленного таковым Указом Президента РФ, правовым актом Правительства РФ, Губернатором Волгоградской области, оплачивается по соглашению сторон трудового договора не менее чем в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за календарный месяц в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.4.15. При увольнении производить выплату всех причитающихся работнику сумм в день увольнения.

2.4.16. Обеспечить первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством.

2.4.17. Извещать работника об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и названия должностей, о введении новых норм труда не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

2.4.18. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплату по соглашению сторон в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.4.19. Устанавливать работникам доплату до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.4.20. Творческим работникам оплачивается время, в течение которого они по инициативе работодателя либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, в следующем порядке: в размере 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.

2.4.21. Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают и не участвуют в репетиционном процессе – не оплачивается (на основании заявления о предоставлении времени отпуска за свой счет).

2.4.22. Время, в течение которого творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают,

но участвуют в репетиционном процессе оплачивается в следующем размере и порядке: оклад (должностной оклад) 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.

2.5. В сфере охраны труда:

2.5.1. Выполнять мероприятия по охране труда, предусмотренные Соглашением по охране труда, утверждаемым ежегодно.

2.5.2. Разместить в локальной сети Театра комплекты нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности всех структурных подразделений.

2.5.3. Обеспечить разработку всех локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить их по согласованию с Профсоюзом;

2.5.4. Проводить в установленном порядке проверку знаний работников, требований нормативных правовых актов по охране труда с участием представителей Профкома в составе комиссий по проверке знаний.

2.5.5. Для всех вновь поступающих на работу, а также переводимых на другую работу лиц проводить все виды инструктажей по охране труда, в том числе вводного, первичного на рабочем месте до начала производственной деятельности, повторного, внепланового, целевого – в процессе работы. Организовывать обучение работников рабочих профессий безопасным методам и приемам выполнения работ, а также оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве.

2.5.6. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5.7. Проводить проверку рабочих мест на предмет соответствия их требованиям санитарных правил и норм.

2.5.8. Обеспечить содержание помещений Учреждения в надлежащем санитарно- гигиеническом состоянии, обеспечить в них нормальный температурный режим, влажность, освещение в соответствии с нормативными требованиями.

2.5.9. Не применять каких-либо санкций к работникам, отказывающимся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, наличие которых зафиксировано работниками, с последующим немедленным сообщением о факте отказа непосредственному руководителю в письменном виде. Сохранить за работником в этом случае на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок.

2.5.10. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, определенные Соглашением по охране труда, из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов.

2.5.11. В период отопительного сезона отменять работу, в том числе репетиций в помещениях, где температура воздуха ниже законодательно установленных санитарных норм, а также сокращать продолжительность рабочего дня; отменять работу или сокращать продолжительность рабочего дня, в том числе времени репетиций в случае проведения в помещениях Учреждения ремонтных работ, в том числе с использованием лакокрасочных материалов.

2.5.12. Обеспечивать нормальные условия труда, в том числе температурный режим. В холодное время года температура помещений, в которых осуществляются репетиции, спектакли (творческий процесс), не должна быть менее 18 градусов по Цельсию (помещения готовятся службами работодателя заблаговременно). Техническая подготовка данных помещений не допускается в период проведения репетиций, спектакля.

2.5.13. Не проводить выступлений артистов на открытой концертной площадке при температуре воздуха ниже 15 градусов по С. При температуре воздуха от 15 градусов по С до 20 градусов по С обеспечивать обогрев сценической площадки и наличие у работников утепленных комплектов сценической одежды.

2.5.14. Отменять (не допускать) работу, проведение репетиций в помещениях, в которых ведутся ремонтные работы и/или имеется резкий запах лако-красочных материалов, стойкая пыль, громкий шум работающих агрегатов.

2.5.15. Освобождать от участия в спектаклях и репетициях на 1 день и предоставлять 2 дня щадящей нагрузки с присутствием на репетициях и спектаклях женщин артистов-вокалистов(солистов), артистов хора, хоровой капеллы, а также артистов оркестра, играющие на духовых инструментах, в период физиологических изменений женского организма. Артисты балета в период физиологических изменений женского организма освобождаются от участия в спектаклях и репетициях на 1 день и на 3 дня освобождаются от балетных уроков. По производственно-творческой необходимости артисты-вокалисты(солисты), артисты хора, хоровой капеллы, а также артисты оркестра, играющие на духовых инструментах и артисты балета могут участвовать на репетиции и на спектакле для участия в массовых сценах без исполнения танцев и вокальных партий с предоставлением им дополнительного дня отдыха на следующий день. В этих случаях такие дни засчитываются в число рабочих дней.

2.5.16. За нарушение запрета курения в помещениях Театра применять к работникам, нарушившим данный запрет, меры дисциплинарного воздействия, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

2.5.17. Своевременно, согласно установленным нормам, обеспечивать сотрудников спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.

2.5.18. Обеспечивать работников творческих профессий сценическими костюмами и обувью, одеждой для репетиций (не менее двух комплектов), пошив/

приобретение которых осуществлять к каждому спектаклю или по мере их выхода из строя.

2.5.19. Установить время ежедневной физической и вокальной нагрузки не более 4 часов в день с учетом установления специальных перерывов, и 3 часа самостоятельной подготовки для разучивания материала, тренажа, поиска образа, работы в библиотеки, примерки и пошива сценических костюмов и т.п).

2.5.20. Прогон спектакля проводить за день до премьеры, предоставляя работникам «день покоя» перед премьерой. В исключительных случаях в этот день и день спектакля репетиции допускаются без исполнительской и физической нагрузки.

Работодатель и Профсоюз в сфере охраны труда обязуются:

2.5.21. Исполнять требования по охране труда, окружающей среды, заложенные в Отраслевом соглашении.

2.5.22. Обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда; организовать работу и содействовать деятельности уполномоченных лиц по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.5.23. В установленном порядке проводить периодическое обучение, проверку знаний и аттестацию уполномоченных и членов комиссий по охране труда.

2.5.24. Ежегодно проводить учет и анализ производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

2.5.25. Обеспечить участие в проведении проверок по охране труда и в расследовании несчастных случаев представителей Профкома.

2.5.26. Проводить специальную оценку условий труда.

2.6. В сфере социальных гарантий, льгот, оздоровления и отдыха работников:

2.6.1. Осуществлять плановые мероприятия по сохранению и развитию социальной сферы Учреждения.

2.6.2. Предоставлять Профкому помещения Театра для проведения собраний, совещаний, иных мероприятий.

2.6.3. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами Российской Федерации.

2.6.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

2.6.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

2.6.6. 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 заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

2.6.7. Оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

2.6.8. Проводить периодические медицинские осмотры и мероприятия по профилактике массовых инфекционных заболеваний среди работников (вакцинация).

2.6.10. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

1) участникам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

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

3) в случае призыва ребенка, в том числе ранее усыновленного, принятого под попечительство, на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации- 3 календарных дня;

4) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

5) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

6) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, включая родственников супруга/супруги, а также а также родных братьев и сестер - до пяти календарных дней;

9) с воспитанием ребенка- инвалида возрастом до 18 лет - до 14 календарных дней;

10) работникам, чьи дети обучаются в 1-4 классах и 9,11 классах общеобразовательных школ: 1 сентября, 25 мая – один календарный день, на выпускной вечер - до двух календарных дней;

11) с наличием 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - до 7 календарных дней;

12) работникам, продолжительность отпуска которых не превышает 28 календарных дней – до 14 календарных дней;

13) в иных случаях по согласованию с работодателем.

2.6.11. Работодатель за счет доходов от приносящей доход деятельности Театра отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на социального – культурную и физкультурно-оздоровительную, оздоровительную работу среди работников Театра. Размер денежной суммы вышеуказанных отчислений, перечень мероприятий определяется сторонами социального партнерства в дополнительном соглашении к настоящему Коллективному договору, заключаемом на каждый финансовый год. Денежные средства перечисляются Работодателем на расчетный счет Волгоградской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры, действующей в интересах состоящей в ее структуре первичной профсоюзной организации «Царицынская опера».

2.6.13. Работодатель в качестве дополнительной социальной гарантии работникам, не имеющим жилья в г. Волгограде, за счет средств от приносящей доход деятельности, осуществляет возмещение расходов за найм жилого помещения в г. Волгограде (в размере до 100% от стоимости ежемесячной арендной платы) или осуществляет аренду жилого помещения для временного проживания работника и членов его семьи.

Предоставление жилого помещения для временного проживания или выплата возмещения расходов за найм жилого помещения определяется соответствующей комиссией Работодателя с участием Профсоюза, с учетом финансовой возможности Работодателя.

Право Работодателя на возмещение расходов за найм жилого помещения и/или предоставления арендованного жилого помещения для временного проживания работника, должно содержаться в условиях трудового договора, заключенного с работником.

Возмещение работникам расходов за найм жилого помещения производится в пределах 20 % от начисленной месячной заработной платы работника (ст. 131 ТК РФ) а также при наличии следующих документов:

- заявления работника о возмещении расходов;
- копии договора найма (аренды) жилого помещения;
- документов, подтверждающих произведенные работником расходы;
- копии паспорта с указанием места регистрации за пределами г.Волгограда;
- документа об отсутствии жилой собственности в г. Волгограде (сведения из ЕГРН, предоставляется раз в год).
- решения комиссии о возмещении расходов;
- приказа директора о возмещении расходов.

Предоставление Работнику для временного проживания жилого помещения возможно при наличии следующих документов:

- копии паспорта с указанием места регистрации за пределами г.Волгограда;
- документа об отсутствии жилой собственности в г. Волгограде (сведения из ЕГРН, предоставляется раз в год).
- решение комиссии о предоставлении жилого помещения;
- приказа директора о предоставлении жилого помещения.

С работником, который будет проживать в арендованном жилом помещении, Работодатель оформляет договор безвозмездного пользования жилым помещением, определяющий права и обязанности сторон.

В данный договор включается обязательство работника своевременно оплачивать коммунальные платежи и нести иные расходы по поддержанию жилого помещения в надлежащем состоянии. Возмещение ущерба, нанесенного работником (либо членами его семьи) предоставленному для временного проживания помещению, и находящемуся в помещении имуществу, осуществляется силами и за счет работника. Возмещение ущерба, нанесенного работником (либо членами его семьи) другим (соседним) квартирам и находящемуся там имуществу, а также общему имуществу в многоквартирном доме, осуществляется силами и за счет работника.

Передача жилого помещения работнику (и возврат) оформляется актом приема-передачи.

В случаях увольнения работника, жилое помещение, предоставляемое для временного проживания работника и членам его семьи, подлежит освобождению не позднее трех дней со дня увольнения, с погашением всех имеющихся задолженностей по коммунальным и иным платежам, включая возмещение возможного ущерба помещению и имуществу.

2.6.14. Совместно с Профсоюзам оказывать единовременную материальную помощь родственникам умершего работника, проработавшего в учреждении суммарно не менее 5 лет, приобретать цветы и траурный венок за счет средств от приносящей доход деятельности и профбюджета Профсоюза.

2.6.15. Дополнительные гарантии и льготы, предусмотренные в настоящем Положении в структуру заработной платы не входят, обеспечиваются Работодателем за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.6.16. Материальная помощь членам профсоюза и работникам перечисляющих добровольные взносы осуществляется в соответствии со сметой, у в порядке и суммах, утверждаемых профкомом Профсоюза из фонда первичной профсоюзной организации «Царицынская опера».

2.7. В сфере обеспечения прав профсоюзной организации работников и гарантий ее деятельности:

2.7.1. Предоставлять Профкому информацию, необходимую для контроля выполнения настоящего Коллективного договора и осуществления своих защитных функций.

2.7.2. Соблюдать право Профкома организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений Коллективного договора, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.7.3. Предоставлять право Профкому участвовать в разработке концепции развития Театра, подавать предложения по усовершенствованию и повышению эффективности производственной деятельности.

2.7.4. Соблюдать право работников на объединение, включая право заниматься профсоюзной деятельностью; не осуществлять препятствие в участии председателя, членов профкома, членов профсоюза в профсоюзных собраниях, конференциях.

2.7.5. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзов, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, законами субъекта РФ, отраслевыми соглашениями, коллективным договором.

2.7.6. Не вмешиваться в деятельность профсоюза, действующего в Учреждении, в частности, не предпринимать попыток повлиять на принятие работниками решений:

- о поддержании или отклонении конкретных кандидатур при формировании профорганов и представителей работников;

- о согласии на избрание на выборную профсоюзную должность или об отказе.

2.7.7. Предоставлять в бесплатное пользование профкому Профсоюза помещения для осуществления деятельности первичной профсоюзной

организации, с отоплением, освещением, уборкой указанного помещения и охраной, а также предоставлять помещения для проведения заседаний профкома и собраний работников.

2.7.8. Обеспечивать профком Профсоюза бесплатным использованием почтовой, телефонной и электронной связью, необходимой оргтехники, канцелярскими, хозяйственными и иными принадлежностями и материалами по заявке председателя Профкома. Предоставить и оборудовать стенд для размещения информации профсоюза.

2.7.10. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзу транспортное средство по заявке председателя профкома Профсоюза для осуществления профсоюзной деятельности в интересах работников.

2.7.11. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно и без задержки удерживать из их заработной платы и перечислять на счет Профкома в дни выплаты заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1%, а так же добровольные взносы работников не являющихся членами профсоюза в размере 1% их заработной платы на проведение профсоюзной работы среди всех работников учреждения;

2.7.12. При переходе работника из одного подразделения Учреждения в другое, а также в случае изменения срока трудового договора (в том числе при заключении с работником нового трудового договора на новый срок), состава, структуры, наименования структурного подразделения, продолжать удерживать и перечислять на счет профсоюзной организации работников на основании ранее поданного заявления об удержании из заработной платы работника профсоюзных взносов.

2.7.13. Предоставлять возможность участия председателя Профкома в оперативных совещаниях на уровне подразделений и руководящих органов Учреждения. В соответствии с заявкой председателя Профкома, по согласованию, предоставлять возможность участия в этих заседаниях председателя Волгоградской региональной организации ОПРК, членов Профкома и приглашенных специалистов (экспертов);

2.7.14. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять Профсоюзу для осуществления его уставной деятельности информацию по социально-трудовым вопросам, в том числе передавать в профком Профсоюза документы, касающиеся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников, включив Профсоюз в перечень организаций (подразделений), определенных для обязательной рассылки таких документов;

2.7.15. В десятидневный срок со дня получения предложений об устранении выявленных нарушений сообщать Профсоюзу о результатах рассмотрения данного предложения и принятых мерах;

2.7.16. Ежегодно в начале и по завершению театрального сезона информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, ближайших перспективах развития и важнейших организационных изменениях в Учреждении, а также о состоянии его социально-бытовой сферы.

2.7.17. Освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Театра, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы: членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда с сохранением среднего заработка указанных работников.

Время для профсоюзной работы устанавливается председателю и членам профкома - три часа в неделю.

При этом стороны договорились, что профсоюзная работа не должна нарушать творческий процесс Театра. Дата и время предварительно согласуется председателем Профсоюза с руководителями структурных подразделений об освобождении членов профактива от основной работы без ущерба для творческо-производственного процесса.

2.7.18. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, президиумов, созываемых вышестоящими профсоюзными организациями, а также для участия в работе их выборных органов. Указанные лица по ходатайству вышестоящего Профсоюза освобождаются работодателем от основной работы для участия в указанных мероприятиях с сохранением среднего заработка.

2.7.19. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав профоргана и не освобожденных от основной работы: увольнение лиц, избранных в состав профкома Профсоюза, допускать с предварительного согласия профсоюзного комитета, вышестоящего Профсоюза.

2.7.20. Признавать работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и работников в составе профкома Профсоюза значимой для деятельности Учреждения, и учитывать данную работу при поощрении работников, их аттестации, выдвижения на награждение.

Раздел 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ

3.1. работать честно, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с заключенным трудовым договором и должностными инструкциями, не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

3.2. повышать производительность труда, улучшать качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, обеспечивать выполнение заданий, постоянно повышать уровень профессиональных и других необходимых в работе знаний и компетенций;

3.3. работники обязаны вести активную работу по привлечению внебюджетных средств;

3.4. бережно относиться к имуществу Учреждения; действовать в интересах Учреждения, пресекать посягательства на корпоративную собственность,

недобросовестные действия, наносящие ущерб Учреждению, отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни;

3.5. использовать предоставляемые администрацией помещения, средства связи и оргтехнику по прямому назначению и только для выполнения работ, связанных с основной деятельностью в Учреждении;

3.6. содержать в порядке свои рабочие места;

3.7. соблюдать установленный режим работы, трудовую дисциплину, нормы и правила охраны труда;

3.8. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, способствовать повышению авторитета Учреждения;

3.9. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

3.10. соблюдать требования охраны труда, правила пожарной безопасности, санитарные нормы и правила, предусмотренные нормативно-правовыми актами Российской Федерации;

3.11. соблюдать коммерческую тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в Учреждении, не разглашать творческие и производственные планы;

3.12. заблаговременно ознакомиться с расписанием репетиций и репертуаром и ежедневно следить за возможными изменениями в них. Никто из работников не имеет права ссылаться на незнание расписания репетиций.

3.13. соблюдать другие обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ

4.1. В сфере организации и повышения эффективности деятельности Учреждения:

4.1.1. обеспечивать выполнение Коллективного договора;

4.1.2. представлять, отстаивать и защищать интересы работников;

4.1.3. контролировать соблюдение трудового законодательства, Отраслевого соглашения, выполнение Коллективного договора;

4.1.4. вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников;

4.1.5. развивать корпоративную культуру Учреждения;

4.1.6. предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

4.1.7. направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

4.1.8. получать информацию от руководителей и иных должностных лиц Учреждения, о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

4.1.9. мобилизовывать трудовой коллектив на достижение стратегических целей Учреждения, выполнения объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах структурных подразделений;

4.1.10. осуществлять контроль за рациональным использованием работниками рабочего времени и времени отдыха;

4.1.11. выполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. В сфере вопросов приема и увольнения:

4.2.1. контролировать ситуацию с занятостью работников в Учреждении и выполнение обязательств Коллективного договора работодателем;

4.2.2. при угрозе массового увольнения (сокращения) согласовать с Работодателем меры (приостановление, перевод на режим неполного рабочего времени и др.), направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению;

4.2.3. предоставлять бесплатную правовую помощь и консультации работникам.

4.3. В сфере оплаты труда:

4.3.1. осуществлять контроль за правильным применением систем оплаты труда, расчетов по заработной плате в соответствии с законодательством Российской Федерации и заключенными трудовыми договорами;

4.3.2. при несвоевременной выплате заработной платы:

а) требовать, в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

б) обращаться в органы государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение или нарушение обязательств Коллективного договора в соответствии с кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях;

в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом;

г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза, других работников обращаться с заявлением о защите их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. В этом случае должны быть учтены следующие обстоятельства:

- если Комиссия по трудовым спорам (КТС) в десятидневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника);

- если работники не согласны с решением КТС.

4.4. В сфере охраны труда:

4.4.1. для улучшения условий труда сотрудников осуществлять общественный контроль за состоянием охраны и культуры труда; вносить предложения и проекты организации рабочих мест и рабочего дня в соответствии с нормами трудового законодательства;

4.4.2. своевременно проводить, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, расследование несчастных случаев;

4.4.3. обеспечить инициативную и эффективную работу представителей профсоюзной организации работников, занимающихся вопросами охраны труда;

4.4.4. организовать взаимодействие со службой охраны труда, другими службами Учреждения в решении вопросов охраны труда и осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных Коллективным договором и соглашениями и Положением о Комитете (комиссии) по охране труда Учреждения;

4.4.5. принимать участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда, добиваться сохранения ранее достигнутых льгот, гарантий и компенсаций работникам, если их условия труда не улучшены;

4.4.6. оказывать работникам необходимую консультацию и помощь в решении вопросов охраны труда, представлять их интересы по этим направлениям перед администрацией, государственными и иными органами. В необходимых случаях обращаться в областную профсоюзную организацию работников образования и науки Российской Федерации.

4.5. В сфере социальных гарантий, оздоровления и отдыха работников:

4.5.1. осуществлять контроль за соблюдением прав работника на обязательное социальное страхование и своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный фонд;

4.5.2. оказывать содействие работникам в организации санаторно-курортного лечения, отдыха, в т.ч. детского и т.п.

4.5.3. оказывать содействие в своевременном и достоверном представлении в пенсионные фонды сведений о зарплате и стаже работы работников Учреждения в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

4.5.4. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получении дополнительных льгот;

4.5.5. содействовать организации медицинских осмотров работников;

4.5.6. организовывать и частично оплачивать расходы на новогодние праздники с вручением подарков;

4.5.7. проводить культурно-массовые, спортивные, оздоровительные мероприятия среди сотрудников Театра с учетом средств, перечисляемых Работодателем (Учреждением) в первичную профсоюзную организацию работников на каждый календарный год;

4.5.8. предоставлять право внешним совместителям и бывшим сотрудникам Учреждения, находящимся на пенсии, быть членами профсоюзной организации работников Учреждения.

4.5.9. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

4.5.9.1. финансировать и систематически проводить с сотрудниками, членами их семей торжественные собрания, праздничные вечера, праздники для детей;

4.5.9.2. обеспечивать поздравление юбиляров, сотрудников с профессиональным праздником - Днем работников культуры.

Раздел 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Стороны вносят изменения и дополнения в Коллективный договор на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, по инициативе любой стороны, либо по требованию трудового коллектива, при этом условия Коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

Для подготовки изменений, дополнений или проекта нового Коллективного договора стороны создают совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, уточняет формулировки изменений и дополнений.

С инициативой о внесении дополнения, изменения или разработки нового договора может выступить любая из сторон.

Другая сторона начинает переговоры не позднее 7 дней после получения от нее письменного уведомления.

Изменения Коллективного договора, обсуждаются сторонами и принимаются Общим собранием трудового коллектива Театра.

5.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется работодателем совместно с Профкомом постоянно.

Для осуществления контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую имеющуюся у них информацию.

5.3. Работодатель:

5.3.1. издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнением принятых обязательств Коллективного договора;

5.3.2. через ответственных лиц отчитывается на заседании Профкома о выполнении обязательств по Коллективному договору в сроки, определенные договором.

5.4. Профсоюз:

5.4.1. постоянно контролирует выполнение Коллективного договора;

5.4.2. принимает необходимые меры для исполнения обязательств Коллективного договора, заслушивает отчет ответственных исполнителей от администрации и профсоюзного комитета о выполнении обязательств Коллективного договора;

5.4.3. информирует трудовой коллектив на Конференции работников и обучающихся о выполнении обязательств Коллективного договора;

5.4.4. информирует работодателя о нарушениях условий Коллективного договора, направляет ему представление об устранении обнаруженных нарушений;

5.4.5. в соответствии с законодательством Российской Федерации обращается в суд с целью привлечения к ответственности лиц, виновных в неисполнении Коллективного договора, или государственную инспекцию по труду о применении мер административного наказания.

5.5. Стороны:

5.5.1. добровольно принимают на себя ответственность за соблюдением правил переговорного процесса, заключением Коллективного договора и выполнением его обязательств;

5.5.2. обязуются предоставлять возможность всем вновь принятым работникам ознакомиться с Коллективным договором в кадровой службе Учреждения;

5.5.3. ежегодно отчитываются о принятых в Коллективном договоре обязательствах на общем собрании работников Учреждения.

От Работодателя
Директор
ГБУК «Волгоградский государственный
театр «Царицынская опера»



Гринев С.С.
М.П.

От Работников
Председатель первичной профсоюзной
организации «Царицынская опера»

Околотин А.О.



ГБУК «Волгоградский
государственный театр
«Царицынская опера»
Прошито и пронумеровано
на 36 листах



Насоновичи
О.И. Гудина
Гудина О.И. Г.