

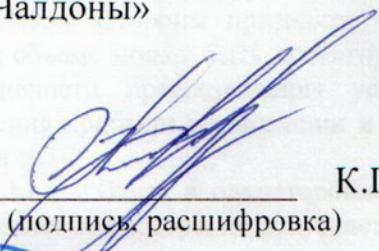
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ «ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АНСАМБЛЬ
ПЕСНИ И ТАНЦА «ЧАЛДОНЫ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на три года

Работодатель:

Директор ГАУК НСО Ансамбль
«Чалдоны»



К.Г. Лабутин

(подпись, расшифровка)



« 11 » сентября 2020г.

Представитель работников:

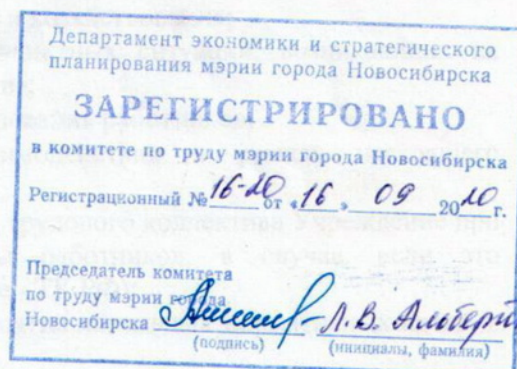
Председатель совета трудового
коллектива



С.С. Куберский

(подпись, расшифровка)

« 11 » сентября 2020г.



Новосибирск 2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение Коллективного договора

1.1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Государственный ансамбль песни и танца «Чалдоны» Лабутина Кирилла Геннадьевича и работниками ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны» (далее «Учреждение»), от имени которых выступает председатель совета трудового коллектива учреждения Куберский Сергей Сергеевич (далее - «работники»).

1.1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками.

1.1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Законом Новосибирской области от 19.12.1997 N 89-ОЗ "О социальном партнерстве в Новосибирской области", Отраслевым тарифным соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2018-2020 годы, на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Работодателем, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, членства в профсоюзах и других общественных организациях, характера выполняемой работы.

1.1.5. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности предоставления услуг населению, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

1.1.6. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

1.2. Цели и задачи Коллективного договора

1.2.1. Коллективный договор заключен с целью регулирования социально – трудовых отношений, определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и принятия норм, устанавливающих дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2.2. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности учреждения, предусмотренной его Уставом;
- защиты прав и интересов работников учреждения, в том числе коллективных интересов;
- обеспечение согласованных условий организации и оплаты труда;
- создание современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов трудового коллектива;
- правового обеспечения взаимодействия между работодателем, трудовым коллективом и отдельными работниками;
- укрепления роли коллектива работников в определении перспектив развития учреждения, перехода на новые формы организации подготовки специалистов и хозяйствования;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений сторон социального партнерства;
- совершенствование системы материального стимулирования работников;

1.2.3. Стороны определяют следующие формы взаимодействия в рамках настоящего Коллективного договора:

- согласование и учет мотивированного мнения совета трудового коллектива Учреждение при принятии работодателем решений затрагивающих интересы работников, в случае, если это предусмотрено в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- консультации сторон по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов, в случае, если это предусмотрено в ТК РФ;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, статьёй 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором;

- внесение предложений по совершенствованию деятельности Учреждение,
- участие в разработке и принятии Коллективного договора и контроль за его исполнением;
- коллективные переговоры;
- иные формы в соответствии с действующим законодательством.

1.3. Основные понятия, используемые в коллективном договоре

Работодатель — ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны», в лице директора Учреждения Лабутина Кирилла Геннадьевича, место нахождения: 630096, г. Новосибирск, ул. Колхидская, д. 19/1.

Работники — лица, заключившие трудовой договор с Работодателем.

Трудовой коллектив — объединение работников ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны».

Органы администрации (должностные лица Учреждения) — директор Учреждения, заместители директора, иные должностные лица, осуществляющие функции по управлению учреждением и его структурными подразделениями в соответствии с должностными обязанностями.

Совет трудового коллектива — коллективный выборный орган, избираемый на общем собрании конференции работников Учреждения.

Общее собрание трудового коллектива — общее собрание (конференция) работников, созываемое в случаях, предусмотренных ТК РФ и Коллективным договором.

Согласование — порядок обязательного участия Совета трудового коллектива Учреждения при принятии Работодателем локальных актов (приложений, изменений и дополнений к ним), а также в иных случаях по вопросам, указанным в Коллективном договоре, при нарушении которого локальный акт не имеет юридической силы.

Учёт мнения совета трудового коллектива — порядок принятия решения, при котором работодатель обязан направить на рассмотрение (прочтение и обсуждение) в совет трудового коллектива Учреждения проект решения, приказа и обоснование к нему, а профком Театра не позднее пяти рабочих дней со дня его получения, должен представить работодателю в письменной форме (в том числе в виде подписи о согласовании) мотивированное мнение по проекту решения. Процедура учёта мотивированного мнения и последствия ее несоблюдения определяется ст. 372–373 ТК РФ.

Представление — акт совета трудового коллектива Учреждения, направляемый Работодателю и подлежащий обязательному рассмотрению.

Массовым увольнением работников является увольнение - сокращение численности или штата работников Учреждения одновременно в течение 30 календарных дней 5% от общей численности работающих в Учреждении.

Иные понятия, применяемые в настоящем договоре, используются в значениях, придаваемых им ТК РФ, иными нормативными актами трудового законодательства, а также локальными актами Учреждения.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения работников, Работодатель и профсоюзная организация договорились о нижеследующем:

2.1. Трудовой коллектив обязуется:

2.1.1. Соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, добросовестно выполнять должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;

2.1.2. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности.

2.1.3. Всемерно содействовать развитию и процветанию учреждения, укреплению лучших традиций, участвовать в инновационной деятельности.

2.1.4. Обеспечивать высокий качественный уровень оказания услуг.

2.1.5. Регулярно повышать свою квалификацию.

2.1.6. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством.

2.1.7. Соблюдать требования локальных актов работодателя, направленные на противодействие коррупции.

2.2. Работодатель и совет трудового коллектива обязуются:

2.2.1. Все решения по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимать по согласованию после взаимных консультаций. Все вопросы решать на основе взаимного уважения и доверия.

2.2.2. Способствовать повышению качества оказываемых Учреждением услуг.

2.2.3. Обеспечить открытость и гласность всех видов деятельности Учреждения. В обязательном порядке своевременно информировать коллектив Учреждение о приказах, решениях, постановлениях, распоряжениях администрации и совет трудового коллектива по:

- анализу эффективности работы по отдельным направлениям деятельности Учреждение;
- решению социальных проблем;
- правовой защите работников;
- финансовому положению, доходам и расходам Учреждения;
- использованию фонда заработной платы.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Соблюдает законы и иные нормативные правовые акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров работников.

2.3.2. Обеспечивает полную и своевременную выплату заработной платы, иных выплат и финансирование уставной деятельности учреждения в соответствии с объемами бюджетных и внебюджетных средств.

2.3.3. В соответствии с требованиями действующего законодательства в отношении автономных учреждений, информирует коллектив учреждения о бюджетной и внебюджетной финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении Учреждение. Предоставляет оперативную информацию совету трудового коллектива о финансовом положении учреждения.

2.3.4. Развивает предпринимательскую и инновационную деятельность, направленную на увеличение доходов, с целью развития учреждения, укрепления его статуса. Не допускает предпринимательской деятельности, наносящей ущерб уставной деятельности Учреждение.

2.3.5. Предоставляет совету трудового коллектива информацию о соответствующих федеральных целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.3.6. Предоставляет совету трудового коллектива по его запросам сведения о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы. Информировать о показателях по охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности штатов.

2.3.7. До принятия локальных нормативных актов, распорядительных документов, принятие которых, в соответствии с ТК РФ, возможно только по предварительному согласованию с советом трудового коллектива, проводит предварительные консультации и согласование с советом трудового коллектива.

2.4. Совет трудового коллектива:

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.4.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.3. Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства.

2.4.4. В случае возникновения трудовых споров между Работодателем и работниками, всемерно способствует их объективному рассмотрению, оказывая работникам в случае необходимости помощь.

2.5. Ответственность:

2.5.1. В случаях нарушений или невыполнения обязательств по настоящему Договору виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовой договор:

3.1.1. Условия приема, перевода, должностного перемещения и порядок увольнения работников Учреждение регулируются законодательством РФ, настоящим Коллективным договором, трудовыми договорами.

3.1.2. Трудовые правоотношения оформляются в письменном виде трудовым договором. Трудовой договор заключается в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора остаётся у Работодателя, второй — выдается работнику на руки. При этом, работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, со своими должностными обязанностями до подписания трудового договора.

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждение. Недопустимо включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение

работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.1.4. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой и частью второй статьи 59 ТК РФ.

3.1.5. В случае служебной необходимости к выполнению работ по договорам возмездного оказания услуг в качестве исполнителей могут привлекаться как работники сторонних организаций, так и работники учреждения.

3.1.6. Совместительство есть выполнение работником помимо своей основной, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время в Учреждении (внутреннее совместительство) или в другой организации (внешнее совместительство).

3.1.7. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). Общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников на условиях полного рабочего дня.

3.2. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

3.2.1. Работодатель обязуется при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников осуществлять в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором, в том числе:

1) При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об работнику не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

2) При массовом высвобождении работников, связанном с ликвидацией, сокращением численности или штата, своевременно, не менее чем за три месяца, уведомлять работника и службу занятости, с указанием численности и категории работников, подлежащих увольнению, причины и сроки данных мероприятий;

Уведомление, направляемое в адрес сокращаемых работников, должно содержать перечень вакансий и сроки расторжения трудового договора.

3) При определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению, учитывать положения, предусмотренные статьёй 178 Трудового кодекса Российской Федерации;

4) При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза по инициативе Работодателя, Профсоюз предупреждается об этом письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

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

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня уведомления работника.

6) Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

3.2.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при трудном финансово-экономическом положении Учреждения.

3.2.3. В случае отсутствия или недостаточности финансирования или субсидирования, работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, может быть предоставлен, по усмотрению Работодателя, по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, или они могут быть переведены работодателем по их письменному заявлению на неполную ставку (режим неполного рабочего дня, режим неполной рабочей недели) сроком до одного года.

3.2.4. В целях реализации прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, упразднении, ликвидации или реорганизации подразделений, работодатель предпринимает следующие меры:

– предупреждает работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением не менее чем за два месяца;

– предоставляет работнику список вакантных должностей Учреждение для перевода его на другую работу, информацию о заработной плате на вакантных должностях.

3.2.6. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.2.7. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.2.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

3.2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждение, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством при наличии сэкономленных средств оплаты труда учреждения, либо при наличии средств - доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

– для лиц, проработавших в Учреждение свыше 20 лет - 50 % среднего месячного заработка;

– свыше 10 лет - 30 % среднего месячного заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Общие положения о рабочем времени.

4.1.1. В учреждении предусмотрена 40-часовая рабочая неделя. Количество рабочих дней в неделю для отдельных категорий (должностей) работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждение.

4.1.3. Для отдельных категорий работников может быть применен иной режим рабочего времени, установленный распорядительным документом Работодателя и отраженный в трудовом договоре Работника. По некоторым должностям в Учреждении могут применяться сменные графики работы, утверждаемые Работодателем.

4.1.4. Для отдельных должностей Работников устанавливается ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению руководителя эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается Работодателем в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждение.

4.1.5. Работодатель обязуется соблюдать установленную законодательством и настоящим Коллективным договором продолжительность рабочего времени для соответствующих категорий работников Учреждение.

4.1.6. Разрывным рабочим днём считается разделение смены на две части, с перерывом в работе свыше двух часов.

4.2. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

4.2.1. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.2.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.2.3. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых

зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.2.5. Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия работников по должностям, перечисленным в Постановлении Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации".

4.3. Перерывы для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.3.1. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого в рабочее время не включается. Время предоставления перерывов и их конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3.2. Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, за исключением работников, профессия и должность которых включена в перечень, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252 "Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации" (далее - творческие работники).

4.4.1. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

4.5.1. Работники учреждения имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива Учреждения в порядке, определяемом ст. 123 ТК РФ.

4.5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работника и Работодателя может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

4.5.4. Оплата за время отпуска производится не позднее 3 рабочих дней до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, он в письменной форме уведомляет Работодателя о своем несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится на период до осуществления соответствующих расчетов.

4.5.5. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в порядке, предусмотренном ст. 124-125 ТК РФ. Отзыв из отпуска работников-членов профсоюза работодателем помимо общих правил допускается с предварительного согласия совет трудового коллектива Учреждения.

4.5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время

4.5.7. Работникам - инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 (тридцати) календарных дней.» (ФЗ-181 от 24.11.1995г (ред. от 21.07.2014г, с изм. от 06.04.2015г) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.6. Дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.6.1. Работодателем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, в порядке и в количестве, определённых в Правилах

внутреннего трудового распорядка Работодателя..

4.6.2. Работодатель может предоставить работнику, по своему усмотрению, по личному письменному заявлению работника, дополнительный разовый отпуск по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы не более одного раза в год до 12-ти календарных дней.

Финансирования осуществляется за счёт и в рамках имеющихся средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.7. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы.

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

4.7.2. В соответствии со статьёй 128 ТК РФ Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.7.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ) до 14 календарных дней в году в удобное для них время следующим категориям работников:

- имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Общие положения.

5.1.1. Заработная плата работников Учреждение устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ и Положением о системе оплаты труда работников Учреждение, при этом настоящим коллективным договором могут быть предусмотрены иные условия оплаты труда, улучшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными Положением о системе оплаты труда работников Учреждение.

5.1.2. Дополнения и изменения в Положение о системе оплаты труда работников Учреждение вносятся директором по согласованию с советом трудового коллектива.

5.1.3 Заработная плата работников не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с начислением районного коэффициента в размере 1,25 или минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его принятия.

Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

5.2. Организация выплаты заработной платы.

5.2.1. Заработная плата работникам Учреждение выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни 12 (двенадцатого) и 27 (двадцать седьмого) числа каждого месяца, за предшествующий период работы.

5.2.2. Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме в рублях и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

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

5.2.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, а равно и в случаях задержки оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с денежной компенсацией в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.2.5. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.3. Оплата труда за совмещение профессий, должностей и работ.

5.3.1. Совмещение профессий, должностей и работ (расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение работником обязанностей (полное или частичное) временно отсутствующего работника) при выполнении работником основной работы в Учреждение, в течение установленной продолжительности рабочего времени допускается только с его письменного согласия.

5.3.2. Размер оплаты за выполнение работником работы, описанной в пункте 5.3.1. настоящего коллективного договора, определяется, согласно статье 151 ТК РФ, по соглашению сторон.

5.4. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

При выполнении сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения, оплата производится в соответствии с положениями ТК РФ и Положения о системе оплаты труда работников.

5.5. Премирование работников.

5.5.1. Премирование работников производится согласно Положению о системе оплаты труда работников и не может являться обязательной выплатой.

5.6. Индексирование заработной платы.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6. ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель и совет трудового коллектива обязуются обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний.

6.2. Работодатель в рамках охраны труда обязан:

6.2.1. выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий по устранению опасных и вредных производственных факторов, выявленных в ходе специальной оценки условия труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.2.2. своевременно, не реже одного раза в пять лет проводить специальную оценку условий труда рабочих мест.

6.2.3. Работодатель организует ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее тридцати календарных дней со дня утверждения отчета комиссии. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или в командировке.

6.2.4. обеспечить обязательное включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также об условиях труда на рабочем месте (классы (подклассы));

6.2.5. выплачивать компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 1);

6.2.6. для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда и до начала производственной деятельности со всеми вновь принимаемыми на работу, а также с работниками, выполняющими новую для них работу, командированными, временными работниками, прибывшими на практику, проводить первичный инструктаж на рабочем месте.

Первичный инструктаж на рабочем месте проводить руководителями подразделений непосредственно на рабочих местах индивидуально с каждым работником с показом безопасных приемов и методов ведения работ. Допускается проводить первичный инструктаж с группой работников, обслуживающих однотипное оборудование.

Повторный инструктаж по охране труда на рабочем месте проводить в объеме программы первичного инструктажа не реже 1 раза в 6 месяцев.

6.2.7. обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

6.2.8. проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

6.2.9. организовать, за счет собственных средств учреждения, своевременное проведение в соответствии с действующим законодательством обязательных (предварительных / периодических) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда;

6.2.10. допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы;

6.2.11. в соответствии с действующим законодательством обеспечить своевременную выдачу, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 2), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 3) в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

6.2.12. обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;

6.2.13. обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.14. обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда;

6.2.15. создавать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда, организовать и оплачивать их обучение, в том числе обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;

6.2.16. организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

6.2.17. организует прохождение работниками диспансеризации в соответствии с требованиями статьи 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка

6.3. Совет трудового коллектива в рамках охраны труда:

6.3.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.3.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда совет трудового коллектива.

6.3.3. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении культуры.

6.3.4. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

6.3.5. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, а именно: в случаях несогласия с потерпевшего с заключением

комиссии по расследованию несчастного случая, выносит решение данного вопроса на заседание совет трудового коллектива, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

6.3.6. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда от совета трудового коллектива вносит представление директору Учреждения об устранении нарушений.

6.3.7. Организует проведение проверок состояния охраны труда в подразделениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда.

6.3.8. Осуществляет постоянный контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процесса, за состоянием условий труда на рабочих местах.

6.3.9. Обеспечивают реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.4. Работодатель и совет трудового коллектива в рамках охраны труда совместно принимают участие в:

6.4.1. Создании комитетов (комиссий) по охране труда и организации их деятельности;

6.4.2. Проведении проверок условий состояния охраны труда, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;

6.4.3. Ежегодном рассмотрении на совместном заседании состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнения программ по охране труда.

6.5. Соглашение по охране труда.

6.5.1. Стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, порядке их проведения, ответственности должностных лиц.

6.5.2. Указанное Соглашение также должно определять порядок создания и деятельности комиссии по охране труда.

6.6. Специальная оценка условий труда.

6.6.1. Работодатель обязуется обеспечить проведение установленном порядке мероприятия по специальной оценке условий труда и содействовать экспертизе качества проведения специальной оценки условий труда не реже чем один раз в пять лет.

6.6.2. На момент заключения настоящего коллективного договора, специальная оценка условий труда рабочих мест в Учреждении проведена и её результаты действительны до 2021 года ().

6.6.3. Для организации и проведения специальной оценки условий труда Работодатель обязуется создать комиссию по проведению специальной оценки условий труда (с нечетным числом членов), а также утвердить график проведения специальной оценки условий труда. В состав комиссии включаются представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители совет трудового коллектива.

6.6.4. Работодатель обязуется разместить на своем официальном сайте в сети Интернет сводные данные о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда Работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

6.7. Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

6.7.1. соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труд;

6.7.2. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления);

6.7.3. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.7.4. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.7.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда не по его вине, работник имеет право прекратить работу. За ним сохраняется место работы (должность) до полного устранения причин, порождающих опасность. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, ДИСПАНСЕРИЗАЦИЯ.

7.1. Мероприятия, направленные на охрану здоровья

7.1.1. В целях охраны здоровья работников, работодатель обеспечивает:

- выделение 20 % от 2% оплачиваемых средств из Фонда социального страхования (ФСС) на оздоровительные мероприятия;

- проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников. Работники без прохождения в установленные сроки обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний к выполнению ими трудовых обязанностей не допускаются.

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

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

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

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

7.6. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, СОЦИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

8.1.1. обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

8.1.2. своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

8.1.3. в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

8.1.4. по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.2. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению всех видов обязательных (предварительных – при приёме на работу и периодических) медицинских осмотров работников.

8.3. Использование средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленное на оказание социальной помощи работникам Учреждения, производится с учетом финансово-экономического положения Учреждения по следующим направлениям:

8.3.1. на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников и их несовершеннолетних (до 16 лет) детей в размере, определяемом работодателем в рамках имеющихся средств фонда оплаты труда;

8.3.2. оказание материальной помощи при смерти работников Учреждения, либо при смерти их близких родственников, в виде единовременной выплаты в размере, определяемом работодателем;

8.3.3. работникам, проработавшим в учреждении 20 и более лет, при выходе на пенсию, в размере, определяемом работодателем;

8.3.4. выплачивать дополнительное единовременное пособие в случае рождения ребёнка у работника учреждения, в размере, определяемом работодателем.

Расходование средств, выделяемых работодателем на социальную помощь работникам, осуществляется в рамках имеющихся средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9. АКТЫ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПРИ ПРИНЯТИИ КОТОРЫХ ТРЕБУЕТСЯ СОГЛАСОВАНИЕ С СОВЕТОМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.3.1. Работодатель согласовывает с советом трудового коллектива Учреждения локальные акты, связанные с реализацией коллективных или индивидуальных трудовых или иных прав работников в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

9.3.2. По согласованию с советом трудового коллектива принимаются и утверждаются следующие локальные нормативные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о системе оплаты труда работников Учреждения.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Обязательность выполнения Коллективного договора.

Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников Театра, включая директора. Стороны настоящего Коллективного договора не вправе прекратить выполнение принятых на себя обязательств в одностороннем порядке.

10.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора:

10.2.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

10.2.2. Для контроля над выполнением настоящего Коллективного договора создается Комиссия по контролю за выполнением настоящего Коллективного договора из равного числа представителей сторон.

10.2.3. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.2.4. Изменение и дополнение настоящего Коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения

10.2.5. Порядок создания и действия Комиссии по контролю за выполнением настоящего Коллективного договора регулируется соответствующим положением, утверждаемым Работодателем, по согласованию с советом трудового коллектива.

10.3. Приложения к настоящему коллективному договору:

10.3.1. Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых устанавливается доплата (Приложение 1).

10.3.2. Перечни профессий, для которых предусмотрена выдача бесплатной сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 2).

10.3.3. Перечень профессий, которым положена бесплатная выдача смывающих и (или) обезжиривающих средств (Приложение 3).

Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых устанавливается доплата.

1. Водитель автомобиля (автобуса) - класс условий труда 3.1.

Класс условий труда 3.1.согласно карты специальной оценки условий труда по рабочему месту работника.

Выполняемая работником по настоящему договору работа относится к тяжелым, вредными и (или) опасным факторам производственной среды и трудового процесса по параметрам световой среды. Рабочее место соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

Размер компенсации (доплаты) - 4 % должностного оклада.

Перечень профессий, для которых предусмотрена выдача бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением"

(Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213)

№ п/п Приказа № 997н	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
11.	Водитель автомобиля	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
23.	Уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
193.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

Примечание:

Руководителям подразделений при привлечении работников подразделения к работам, не связанным с должностными обязанностями, руководствоваться Примечанием Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н и другими руководящими документами, для выдачи средств индивидуальной защиты

Перечень профессий, которым положена бесплатная выдача смывающих и (или) обезжиривающих средств в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122Н

№пп	Виды смывающих и ли обезж. средств	Наименование работ и производственных факторов	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1	Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легко смываемыми загрязнителями: - уборщик служебных помещений; - уборщик территорий; - водитель автомобиля; - рабочий (по комплексному обслуживанию и ремонту здания);	200г- мыло туалетное или 250 г- жидкие моющие средства

Прошито, пронумеровано, скреплено печатью
на 17 (семнадцати) листах

Директор ГАУК НСО Ансамбль «Чалдоны»

