

От Работодателя:

Директор ГАУК РК
«КАРДТ им.М.Горького»

Антонович А.С./

«12» апреля 2021 г.



От работников:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГАУК РК «КАРДТ им.М.Горького»

«10» января 2021 г.

/ Малый М.Л. /



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения культуры Республики Крым
«Крымский Академический русский драматический театр им. М.Горького»
01.01.2021 – 31.12.2023 г.г.

Согласно статье 125 Трудового Кодекса Российской Федерации, оправданной в 2019-2021 годы,

о профсоюзных организациях, их правах и гарантиях деятельности, приказом

Министерства культуры Российской Федерации – от 06.01.1998г.

о 2021 году, заключение в поединке в действии правил охраны труда в центрах

и вспомогательных и связанных производственных актами, содержащими нормы труда и

права и обязанности работников, а также подтверждая облегченность исполнения условий коллективного

договора, стороны заключают в целях обеспечения соответствующих трудовым

законодательством требований, создание благоприятных условий для творческой

деятельности, правовая база на выполнение требований трудового законодательства,

а также защищать и уважать личные права и интересы граждан, в том числе семьи, труда, здоровья, творчества, а также других вопросов.

Вступает в силу

«01» января 2021 г.



Договор обеспечивает равенство прав всех

членов коллектива, независимо от их профessionальной принадлежности.

г. Симферополь, 2021г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУК РК «Крымский Академический русский драматический театр им. М. Горького» (далее - Театр) и заключается между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: Государственное автономное учреждение культуры Республики Крым «Крымский Академический русский драматический театр им. М. Горького», представленный в лице директора театра Антоновича Андрея Сергеевича, именуемого далее «Работодатель», и работники театра, представленные первичной профсоюзной организацией театра (ППО «КАРДТ им. М. Горького»), в лице ее председателя Малого Максима Леонтьевича, именуемого далее «Профсоюз».

1.3. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора от имени работников Театра. Работодатель признает Профсоюз и председателя Профсоюза единственными полномочными представителями работников Театра, как членов профсоюзной организации, так и других работников, предоставивших право на представление их интересов.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Законом Российской Федерации от 11.03.1992г. №2490-1 (ред. от 29.06.2004г.) «О коллективных договорах и соглашениях», требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевым соглашением между Министерством культуры Республики Крым и Крымской республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры на 2019-2022 годы, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ (ред. От 03.07.2016г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», приказа Министерства культуры Российской Федерации от 06.01.1998г. № 2 «Об утверждении и введении в действие правил охраны труда в театрах и концертных залах» и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.5. Договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий для творческой деятельности, направлен на выполнение требований трудового законодательства. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, охраны труда, гарантий прав работников, повышение их жизненного уровня по принципам законности, порядка и социального партнерства, а также другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников Театра вне зависимости от того, являются ли они членами Профсоюза или нет, и являются обязательными как для Работодателя, так и для каждого члена трудового Коллектива Театра.

Коллективный договор обеспечивает равенство трудовых прав всех работников Театра независимо от их профессиональной принадлежности,

происхождения, социального и имущественного положения, расовой и национальной принадлежности, языка, политических взглядов, религиозных убеждений, рода и характера занятий, места проживания и других обстоятельств.

1.7. Договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия, а также в случаях смены руководства Театра, изменения наименования Театра, реорганизации Театра в форме преобразования.

1.8. Условия Договора обязательны для его сторон.

Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств, принимать решения, которые изменяют его нормы, положения и обязательства или прекращают его выполнение.

1.9. В Коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и с настоящим Коллективным договором.

1.10. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, с « 01» января 2021 года по «31 »декабря 2023 год и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По окончании срока стороны либо заключают новый коллективный договор, либо продлевают действие прежнего на срок не более 3 лет (ст.43 ТК РФ).

1.10.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждается работодателем локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников в порядке установленном статьей 372 ТК РФ.

1.11.Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора, содействовать созданию творческой атмосферы, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению дисциплины и сохранности материальных ценностей театра; улучшению условий труда и оздоровлению работников театра.

1.12. Для разрешения возникающих конфликтных ситуаций может создаться согласительная комиссия из представителей сторон.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с Договором всех работников Театра путем размещения Договора в общедоступном месте, а также знакомить под роспись с ним всех вновь принимаемых на работу работников.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда, исполнительского искусства и мастерства творческих работников, а также в целом на поддержание высокого художественного уровня вновь создаваемых (возобновляемых) спектаклей или спектаклей текущего репертуара.

В этих целях работодатель обязуется:

- 1) добиваться успешной деятельности театра;
- 2) обеспечивать соблюдение законности и социальной защиты работников театра;
- 3) соблюдать финансовую дисциплину и сохранность государственного имущества.
- 4) неукоснительно обеспечивать выполнение правовых норм Законодательства РФ, в том числе санитарных, противопожарных норм, требований законодательства об охране труда и пр.;
- 5) осуществлять профессиональный подбор кадров, организовать труд работников театра так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации;
- 6) применять меры материального и морального стимулирования работников Театра;
- 7) создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза в соответствии с требованиями трудового законодательства;
- 8) сотрудничать с Профсоюзом и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;
- 9) создавать условия для выпуска высокохудожественных спектаклей;
- 10) соблюдать условия данного Договора, трудовых договоров с работниками;
- 11) обеспечивать занятость работников в соответствии с обусловленной трудовыми договорами работой, учитывать особенности режима труда отдельных категорий работников;
- 12) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- 13) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных трудовым законодательством и Коллективным договором формах;
- 14) осуществлять обязательное социальное страхование работников в установленном федеральным законом порядке;
- 15) внимательно относиться к нуждам работников Театра;
- 16) обеспечивать безопасные условия труда, исправное состояние сцены, репетиционных помещений, артистических уборных, производственных цехов и участков, а также машин, станков и прочего оборудования и своевременно выдавать необходимые материалы и инструменты для бесперебойной работы;
- 17) работу сверх месячной нормы часов и месячной нормы спектаклей допускать только при условии производственной необходимости с согласия работника и с учётом мотивированного мнения Профсоюза. Оплату такой работы сверх установленной нормы производить ежемесячно в размерах и порядке, определенном Законодательством.
- 18) один раз в год (в конце театрального сезона – июль) информировать работников театра о выполнении творческого плана, о планах на предстоящий сезон, проводить творческие обсуждения, а также выносить на обсуждение вопросы производственно-творческого процесса. Один раз в год (по окончании календарного года – январь) информировать работников театра о выполнении производственно-финансового плана.

- 19) своевременно информировать Профсоюз и трудовой коллектив Театра о предстоящих изменениях в организации труда, численности или структуры предприятия в порядке, определенном Законодательством;
- 20) вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка только с учетом мотивированного мнения Профсоюза;
- 21) своевременно информировать трудовой коллектив об изменениях и дополнениях, вносимых в Устав Театра.
- 22) Работодатель утверждает правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения профсоюза (статья 190 ТК РФ).

2.2. Профсоюз обязуется:

- 1) способствовать устойчивой деятельности Театра присущими профсоюзам методами;
- 2) способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- 3) представлять от имени работников, являющихся членами Профсоюза и работников, предоставивших право на представление своих интересов при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- 4) принимать участие в работе аттестационных комиссий Театра.
- 5) контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка Театра, условий Коллективного договора;
- 6) контролировать соблюдение Положений о системе оплаты труда и премирования в случае возникновения трудовых споров;
- 7) добиваться от работодателя обеспечения здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах;
- 8) участвовать в осуществлении контроля за соблюдением правил охраны труда;
- 9) контролировать улучшение организации, нормирование труда и соблюдение работодателем и работниками рабочего времени и времени отдыха;
- 10) осуществлять контроль за соблюдением работниками театра Правил внутреннего трудового распорядка, содействовать их выполнению, соблюдению трудовой дисциплины.
- 11) осуществлять подготовку, переподготовку членов профкома, проводить обучение нормам ТК, правам и обязанностям членов Профсоюза;
- 12) проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников Театра и членов их семей.

2.3. Обязательства работников:

- 1) работать сознательно, честно и добросовестно;
- 2) выполнять порученную им работу согласно должностной инструкции;
- 3) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы руководства Театра;

- 4) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, Кодекс профессиональной этики;
- 5) способствовать повышению эффективности производства, художественно-известного уровня спектаклей;
- 6) беречь имущество Театра, сохранять коммерческую тайну;
- 7) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- 8) не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Театру, его имуществу и финансам;
- 9) принимать меры по немедленному устраниению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- 10) содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории театра, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 11) бережно относиться к оборудованию, инструментам, спецодежде, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- 12) вести себя достойно, соблюдать установленный в учреждении режим работы.
- 13) нести ответственность за несоблюдение, нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Правил охраны труда, причинение ущерба театру в связи с хищением, порчей имущества, а также за действия или бездействия привлекших к причинению вреда или ущербу театру, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленными Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

2.4. Работодатель имеет право:

- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;
- 2) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 3) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном трудовым законодательством порядке;
- 4) принимать локальные нормативные акты.

2.5. Профсоюз имеет право:

- 1) свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 2) оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза;
- 3) вносить предложения работодателю по ведению переговоров о внесении изменений и дополнений в настоящий договор;
- 4) организовывать проведение собраний, митингов, шествий, демонстраций и других массовых акций в защиту прав членов профсоюза, в соответствии с действующим законодательством;

5) осуществлять иные виды деятельности, не противоречащие положениям Устава профсоюза, а также действующему законодательству РФ.

2.6. Работник имеет право на:

1) заключение, изменение и расторжение по согласованию с работодателем трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством;

2) выполнение работы, обусловленной трудовым договором с учетом квалификации и трудового законодательства;

3) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором, локальными нормативными актами настоящим Договором. Выплату компенсационных и стимулирующих выплат работодатель осуществляет на основании и в порядке, предусмотренном в локальных нормативных актах Учреждения;

4) отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением отпусков в установленном трудовым законодательством порядке и нормативными актами учреждения;

5) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте в пределах, предусмотренных трудовым законодательством;

6) защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод, интересов и персональных данных всеми, не запрещенными законом, методами;

7) обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных в действующем законодательстве.

2.7. Работодатель, а так же Профсоюз и Работники Театра, обязуются способствовать формированию и сохранению в коллективе благоприятного морально-психологического климата, поддерживать обстановку психологического комфорта, не допускать грубого и резкого общения, антисоциальных и аморальных поступков, а также унижения чести и достоинства работников.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах (по одному для каждой стороны) в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным Договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

3.2. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными обязанностями (если они не отражены в трудовом договоре), иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника.

3.3. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами (ст.63 ТК РФ).

3.4. Работодатель может заключать трудовые договоры как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

В случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера работы, либо условий ее исполнения или интересов работника, и в других случаях, предусмотренных законодательными актами, с вновь принимаемым работником Театра может быть заключен срочный трудовой договор на определенный срок, но не более пяти лет, в соответствии со ст. 59 ТК РФ, либо трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы.

3.5. Работодатель (в соответствии со ст.59 ТК РФ) может заключать срочный трудовой договор с лицом, не состоящим в трудовых отношениях, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы.

Кроме того, по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с творческими работниками, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации от 28.04.2007г № 252 «Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео-съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений» и с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с иными категориями работников в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. ст. 72.1, 72.2 Трудового кодекса РФ.

3.8. При заключении трудового договора работодатель вправе устанавливать работнику испытательный срок в целях проверки его соответствия

поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей — не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц (ст. 70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших и имеющих государственную аккредитацию образовательного учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

С работником, принятым повторно испытательный срок не устанавливается.

3.09. Заработная плата работника на период испытания не может быть меньше предусмотренной для его должности штатным расписанием.

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

3.11. Трудовая деятельность работников регламентируется должностными инструкциями, положения которых являются основанием для оценки результатов их труда, степени загруженности, соответствия работника занимаемой должности, а также для обоснования установления выплат стимулирующего характера.

3.12. Запрещается заключение трудового договора с гражданином, которому по медицинскому заключению предлагаемая работа противопоказана по состоянию здоровья.

3.13. Стороны пришли к соглашению, что заключение трудового договора с работниками, за исключением совместительства, о приеме на работу на 0,5 ставки, 0,75 ставки, 0,25 ставки осуществляется только по согласию работника.

3.14. В соответствии со ст.69, 213 и 266 Трудового кодекса РФ работодатель обязан обеспечить проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) отдельных категорий работников за счет средств работодателя, в том числе и при приеме на работу.

3.15. При приеме работника на работу Работодатель обязуется организовать инструктаж (в соотв. ст.225 ТК РФ), стажировку для отдельных категорий работников, и в течении одного месяца с момента приёма на работу организовать обучение без отрыва от производства и проверку знаний по вопросам охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности, оказания первой медицинской помощи пострадавшим от несчастных случаев, действиях

работников при возникновении аварий и катастроф природного и техногенного характера.

3.16. При заключении трудового договора Работодатель или уполномоченное им лицо доводит до сведения работника размер, порядок и сроки выплаты заработной платы и удержания из заработной платы, предусмотренные действующим законодательством.

3.17. На всех работников Театра, вне зависимости от формы и сроков заключенного с ними трудового договора, ведутся трудовые книжки в порядке, определенном Законодательством.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

3.17.1. Работодатель (в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ) обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанный усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

3.18. При устройстве на работу граждане обязаны (в соответствии со ст. 65 ТК РФ) предоставлять трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, или сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) по форме СЗВ-К, при условии работы у предыдущего работодателя с 01.01.2020г. Без трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности принимаются на работу только те лица, которые трудоустраиваются впервые.

3.18.1. Работодатель выдает работнику трудовую книжку (вкладыш в нее) за плату, размер которой определяется размером расходов на приобретение бланка трудовой книжки (вкладыша).

Плата взимается с работника в следующих ситуациях:

- при оформлении трудовой книжки впервые;
- при оформлении вкладыша в трудовую книжку (если в ней закончились страницы одного из разделов);
- при выдаче дубликата трудовой книжки, кроме тех случаев, когда нет работника в порче (утрате) трудовой книжки (п.47,48 Правил ведения хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки

и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства РФ № 225 от 16 апреля 2003 г. "О трудовых книжках").

3.19. В трудовой книжке отражается вся трудовая деятельность работника: сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу внутри организации, об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях и поощрениях за успехи в работе.

Сведения о наложенных на работника дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч.1 ст.192 ТК РФ).

Запись о совместительстве вносится в трудовую книжку по желанию работника.

3.20. Работодатель обязуется:

- информировать Профсоюз о наличии вакансий и сообщать о приеме на работу каких-либо работников Театра – в случае сокращений и предстоящих массовых увольнений.
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;
- изменять трудовой договор лишь в случаях и в порядке, предусмотренном в законодательстве о труде;

3.21. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

3.22. Работодатель обеспечивает защиту и передачу персональных данных работника в соответствии с требованиями, предусмотренными действующим законодательством.

3.3. Увольнение с работы

3.3.1. Увольнение — в трудовом праве прекращение трудовых отношений между работником и работодателем.

3.3.2. Работодатель гарантирует работникам Театра защиту от незаконного увольнения.

3.3.3. Работник может быть уволен из Театра по инициативе Работодателя только по основаниям, предусмотренным в заключенном с работником срочном трудовом договоре, а также в соответствии с нормами ТК РФ (ст.81 ТК РФ).

3.3.4. При решении вопроса об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением штата или численности (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации работника (п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ч.1 ст.81ТК РФ), работодатель обязан запросить по этому поводу мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.5. Профсоюз может давать согласие на увольнение работников-членов профсоюза Театра лишь после использования всех возможностей для сохранения трудовых отношений и только при наличии обоснованного письменного представления Работодателя о причинах прекращения трудового договора с работником Театра. Профсоюз обязуется использовать предоставленное

Законодательством право на сохранение работы отдельным категориям работников - членов профсоюза.

3.3.6. При увольнении работника-члена профсоюза по инициативе работодателя:

1) Работодатель должен направить проект приказа и копии документов, послуживших основанием для предстоящего увольнения работника в первичную профсоюзную организацию.

2) Профсоюз должен рассмотреть их в течение 7 рабочих дней и направить работодателю мотивированное мнение в письменном виде.

3) Работодатель может не учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если оно будет направлено более, чем через семь рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа.

4) Если положительный ответ от Профсоюза получен, Работодатель может уволить работника в течение месяца со дня получения такого ответа.

5) В случае, если Профком не представит мотивированное мнение в срок, то считается, что Профсоюз дал согласие на расторжение трудового договора.

6) Если Профком выразит свое несогласие с предполагаемым увольнением, то он должен провести дополнительные консультации с работодателем по этому вопросу в течение трех рабочих дней, оформляемые протоколом.

7) Если в результате консультаций стороны пришли к единому мнению об увольнении сотрудника - его увольняют в течение месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюза работодателем. Если общее согласие не достигнуто, работодатель может уволить сотрудника по истечении 10 рабочих дней со дня направления проекта приказа в профком. В последнем случае, а также в любом другом и работник, и профсоюз имеют право обжаловать действия работодателя в государственной инспекции труда или в суде.

3.3.7. Если увольняемый работник является одновременно руководителем (заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения, увольнение только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374 ТКРФ «Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы»).

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий кроме случаев полной ликвидации учреждений культуры Республики Крым или совершения работником виновных действий, за которые федеральными законами предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения (пункт 9.3.4. и 9.4 Отраслевого соглашения между Министерством культуры РК и Крымской республиканской организацией РПРК на 2019-2022г.).

3.3.8. Решение об отказе Профсоюза, либо вышестоящего профсоюзного органа о предоставлении согласия на расторжение трудового договора должно быть обоснованным, в противном случае Работодатель вправе уволить работника без согласия Профсоюза или вышестоящего профсоюзного органа.

3.3.9. Работник имеет право в порядке, предусмотренном Законодательством, расторгнуть заключенный с ним трудовой договор, досрочно, предупредив об этом работодателя письменно за 2 (две) недели.

3.3.10. В случае если заявление об увольнении отозвано работником до истечения сроков процедуры оформления всех необходимых документов для увольнения работника по его инициативе, а также если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, то действие трудового договора продолжается (ст.80 ТК РФ).

Надлежащим отзывом заявления об увольнении является регистрация письменного заявления об отзыве ранее поданного заявления об увольнении в отделе кадров Театра.

3.3.11. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя, если до достижения пенсионного возраста ему необходимо проработать 5 лет, кроме случаев, определенных Законодательством (ст.81 ТКРФ).

3.3.12. При увольнении работников в случае сокращения штата (численности) учитывается преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное Законодательством.

Не подлежат увольнению при сокращении штата (численности) работники:

- получившие профессиональное заболевание или ставшие инвалидами вследствие производственной травмы по вине Театра до наступления права выхода на пенсию;
- все работники в период временной нетрудоспособности;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам либо социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 (трех) лет;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, предоставившие в адрес Работодателя и Профсоюза подтверждающие это документы.

Работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении по сокращению не позже чем за 2 (два) месяца. Одновременно с предупреждением об увольнении при наличии вакантной должности работнику предлагается такая должность, если она соответствует его профессии, специальности, образованию, разряду.

3.3.13. За военнослужащими срочной службы, которые до призыва работали в Театре, сохраняется при увольнении с воинской службы право на трудоустройство их в 3-х месячный (трехмесячный) срок в Театр на его правопреемников на должность не ниже той, которую они занимали до призыва на воинскую службу (сохраняется не место работы, а право на трудоустройство) (п.5 ст.23 ФЗ от 27.05.1998г.№ 76 ФЗ «О статусе военнослужащего»).

Если работник театра был призван на срочную военную службу и направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, заключенный с ним трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.1. ст.83 Трудового Кодекса РФ).

Если призванный работник был освобожден по состоянию здоровья от военной или гражданской службы в течение первых трех месяцев, он должен быть восстановлен работодателем на прежней работе, а если такой возможности нет, в той же организации ему должна быть предоставлена с его согласия иная имеющаяся работа.

3.3.14. Работодатель обязуется сообщать Профсоюзу (в письменной форме) о предстоящих преобразованиях не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению штата работников, а при массовых увольнениях – не позднее, чем за три месяца.

Массовым считается высвобождение, когда в Театре проводится сокращение штата в течение 30 календарных дней 10% работников.

3.3.15. При возникновении угрозы возможных массовых увольнений работников работодатель, уведомив об этом Профсоюз, вправе принять следующие меры:

- ограничить прием новых работников;
- ограничить привлечение к работе совместителей, временных работников;
- вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев;
- предусмотреть поэтапное высвобождение работников.

3.3.16. Массовое увольнение работников допускается только после использования Работодателем всех имеющихся и дополнительно созданных возможностей для обеспечения их занятости на предприятии, за исключением оснований, предусмотренных Законодательством.

В частности, осуществляются мероприятия по:

- проведению анализа и разработке прогноза использования трудовых ресурсов с целью оперативного реагирования на соответствующие изменения;
- сокращению административно-управленческих расходов;
- первоочередному сокращению вакансий (за исключением случаев совмещения);
- добровольному ограничению или отказу от совместительства, совмещения профессий (должностей), расширению зон обслуживания и т.п.;
- внедрению гибких режимов труда, режима неполного рабочего дня;
- проведению переподготовки кадров, повышения их квалификации, учебы по смежным профессиям;
- проведению консультаций с профсоюзами по смягчению последствий увольнения в порядке, установленном Законодательством.

3.3.17. Обеспечить преимущественно право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда, квалификацией, дисциплиной труда и соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка.

Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией определяются на основании результатов голосования специально созданной конкурсной комиссии, порядок деятельности которой определяется отдельным положением, принимаемым в форме локального нормативного акта. При этом под производительностью труда творческих работников понимается качество исполнения партий, ролей, выполняемой работы с учетом особенностей творческой профессии.

3.3.18. В случае реорганизации учреждения, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа учреждения, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее, чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца работодатель направляет в Профсоюз соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан также представить в Профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3.19. Помимо случаев, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата работников учреждения имеют:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста для назначения трудовой пенсии), кроме случаев, предусмотренных статьей 81 ТКРФ.

3.3.20. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.3.21. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

3.3.22. В случае ликвидации учреждения или сокращения численности или штата работников по заявлению работника, предупрежденного о предстоящем увольнении, работодатель предоставляет высвобождаемому работнику на основании его письменного заявления время для поиска новой работы с сохранением заработной платы (не менее 4 часов в неделю).

3.3.23. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в размере, установленным законодательством РФ (Ст. 178 ТК РФ).

3.3.24. Работодатель обязуется выплатить работнику выходное пособие:

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (в дальнейшем это пособие зачитывается в счет сохраняемого среднего заработка за первый месяц после увольнения) (п.1 ст.178 ТК РФ, редакция Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ).

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) превышает один месяц,

работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработка за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (часть 2 ст.178 в ред. Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ).

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо с сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработка за третий месяц со дня увольнения или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (часть 3 ст.178, введена Федеральным законом от 13.07.2020 № 210-ФЗ).

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

(часть четвертая введена Федеральным законом от 13.07.2020 N 210-ФЗ)

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

(часть пятая введена Федеральным законом от 13.07.2020 N 210-ФЗ)

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

(часть шестая введена Федеральным законом от 13.07.2020 N 210-ФЗ)

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
 - отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);
 - признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);
 - отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).
- (часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

3.3.25. Днем увольнения работника считается последний день работы.

3.3.26. Работодатель, либо уполномоченный им работник, обязан в день увольнения выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с ее отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 18 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника (статья 84.1. ТКРФ).

3.3.27. Ответственность работодателя за задержку выдачи трудовой книжки определена статьей 234 ТКРФ, в частности, предусмотрена компенсация за невыдачу трудовой книжки, ее размер определяется суммой не полученного работником заработка за период с момента увольнения до даты передачи физическому лицу соответствующего документа.

3.3.28. Профсоюз обязуется осуществить контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

Раздел 4. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА И ТРУДА, ИЗМЕНЕНИЯ В ИХ ОРГАНИЗАЦИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Свою организационно-трудовую и театральную деятельность трудовой коллектив и Работодатель осуществляют согласно Конституции Российской

Федерации, Конституции Республики Крым, Федеральным законам, законам Республики Крым, нормативно-правовым актам Российской Федерации и Республики Крым, ТК РФ, руководствуясь Коллективным договором, трудовыми договорами между субъектами трудовой деятельности, Устава Театра и иными нормативно-правовыми актами в области культуры и искусства.

4.2. Работодатель обязуется содействовать свободе творчества и не применению цензуры в театральной деятельности.

4.3. Деятельность Театра, связанная с созданием, публичным исполнением и публичным показом спектаклей, театральных представлений, организацией гастролей, фестивалей, конкурсов, театрально-концертных программ осуществляется в соответствии с перспективными и годовыми творческими планами, разрабатываемыми заместителем директора (по организации зрителей) по согласованию с Художественным руководителем (главным режиссёром), утверждаемыми Работодателем и корректируемыми в зависимости от потребностей населения.

4.4. Работодатель определяет организационно - штатную структуру учреждения – количество штатных единиц, должностей, схему подчиненности и взаимодействия структурных подразделений и должностных лиц театра, и субординационный порядок.

Работодатель утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

(Федеральный закон № 174- ФЗ от 03.11.2006г «Об автономных учреждениях», Устав театра).

Количество штатных единиц согласовывается с Учредителем.

Штатное расписание учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения, являясь основанием для расчета нормативных затрат для оплаты труда (Постановление Совета Министров Республики Крым от 11.06.2019г № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым» раздел 5 «Фонд оплаты труда работников» п.31).

4.5. Работодатель утверждает должностные обязанности для каждого работника, разработанные начальником отдела кадров совместно с начальниками структурных подразделений, в соответствии с квалификационными требованиями ЕКТС и профессиональными стандартами по должности, проводит ознакомление работника с ними и требует надлежащего осуществления работником его трудовых функций.

4.6. Должностные обязанности должны отображать полный перечень задач и обязанностей, полномочий и ответственности, квалификационные требования.

4.7. Должностные обязанности после их утверждения Работодателем обязательно доводятся работнику под роспись.

4.8. Подчинение работника определяется схемой взаимодействия структурных подразделений и должностных лиц театра.

За Работодателем остается право внесения по производственной необходимости изменений в данную схему с последующим уведомлением работников.

4.9. Работодатель действует на принципах законности, разумности и справедливости по вопросам, отнесенными к его компетенции.

4.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы либо действий, не обусловленных трудовым договором, заключенным между Работодателем и работником, либо входящих в противоречие с нормами и требованиями Законодательства.

Невыполнение работниками таких поручений не может расцениваться как нарушение трудовой дисциплины.

4.11. Выполнение работником другой трудовой функции в порядке исключения возможно при срочной производственной необходимости, по согласию работника, в порядке, определённом законодательством.

Работники, состоящие в трудовых отношениях с учреждением, могут привлекаться к выполнению работ, не относящихся к их основным обязанностям, как в порядке, определенном трудовым законодательством, так и путём заключения договора подряда в соответствии с главой 37 Гражданского кодекса Российской Федерации.

В соответствии с пунктом 1 статьи 702 Кодекса по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить ее.

Согласно пункту 1 статьи 709 Кодекса в договоре подряда указывается цена вознаграждения за выполненную работу.

Срок выполнения и цена (вознаграждения) работы по договору подряда определяются заказчиком и подрядчиком.

Соответствующее поручение работнику должно даваться с обязательным учетом реальной возможности работника исполнять соответствующие обязанности, то есть с учетом надлежащей профессиональной подготовки работника и его занятости при выполнении непосредственных трудовых обязанностей.

4.12. В целях улучшения культуры обслуживания зрителей, рациональной организации работ и уплотнения рабочего времени Работодатель вправе поручать:

1) артистам всех категорий – исполнение любых ролей, в том числе эпизодических, а также исполнение несложных 2 (двух) ролей в одном спектакле или постановке;

2) артистам всех категорий (кроме артистов – ведущих мастеров сцены) – участие в массовых сценах со специальным вызовом для выполнения этой работы с зачетом ее в месячную норму выступлений;

3) артистам первой и второй категории, артистам вспомогательного состава – исполнение речевых и технических шумов и частичную перестановку декораций по ходу действия, при этом запрещается привлекать женщин для переноса сценического имущества весом более 10 (десяти) кг;

4) рабочим всех специальностей, обслуживающих сцену – участие в массовых сценах, исполнение технических шумов;

5) рабочим театра и мастерских – выполнение работ по своей специальности, как по обслуживанию сцены, так и всего здания Театра и его сценических площадок;

6) машинистам сцены, монтировщикам сцены, установщикам декораций, костюмерам, гримерам, электроосветителям – переноску сценического имущества, а также его упаковку и распаковку, погрузку и разгрузку при

перевозке всеми видами транспорта. При этом запрещается привлекать женщин для переноса сценического имущества весом не более 10 (десяти) кг;

7) контролерам билетов и гардеробщикам – производство сухой уборки помещений Театра, переноску мебели (весом не более 10 (десяти) кг для женщин), выполнение обязанностей сторожей, и отдельных поручений администрации.

4.12.1. Данные работы могут быть производимы исключительно в рабочее время работников. Привлечение к работе сверх рабочего времени подлежит дополнительной оплате.

4.12.2. При заключении с работниками трудового договора Работодатель или уполномоченное им лицо обязано предупредить работника о возможности привлечения его к работам, предусмотренным пунктом 4.12 данного раздела, без дополнительной оплаты в пределах нормальной продолжительности рабочего времени.

4.13. В случае приостановки работы Театра или его подразделений, вызванной отсутствием организационных либо технических условий, необходимых для выполнения работы, данное время считается вынужденным простоем.

4.14. Время простоя (ст.72.2 ТК РФ и комментарий к ней) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Сообщение может быть сделано как устно, так и письменно. Обязанность работника считается исполненной в тот момент, когда он сообщил об этом своему непосредственному руководителю или иному представителю работодателя.

Неисполнение работником этой обязанности является нарушением трудовой дисциплины и влечет дисциплинарную ответственность. Если в результате не предупреждения работником работодателя о начале простоя последнему причинен имущественный ущерб, работник может быть привлечен также и к материальной ответственности. Кроме того, в этом случае работник лишается оплаты времени простоя.

Если творческие работники Театра, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является (соответствии со ст.157 ТК РФ) и оплачивается в размере и порядке, которые установлены коллективным договором разделом 7 «Оплата труда», локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.15. Время простоя по вине работника не оплачивается (п.3 ст.157 ТК РФ).

4.16. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставление и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Не требуется согласие работника перемещения его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенные в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (статья 72.1. Перевод на другую работу. Перемещение.)

4.16.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

4.16.2. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случае простой (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами (ст.72.2. ТК РФ).

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных пунктами 4.16.1 и 4.16.2, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.17. Работник Театра может быть отстранен Работодателем или уполномоченным им органом или должностным лицом от работы в случаях, предусмотренных Законодательством и Коллективным договором.

Работодатель или уполномоченные им лица при участии представителей Профсоюза имеют право назначить проведение служебного расследования. По результатам такого служебного расследования к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст.76 ТКРФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях,

предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (не допущения к работе) заработка плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.18. Работник имеет право отказаться от порученной работы, если при выполнении такой работы создается объективная ситуация, опасная для его жизни и здоровья, а также для жизни и здоровья других людей и окружающей среды, если такие условия прямо не предусмотрены условиями трудового договора. В таком случае за работников сохраняется место работы и средний заработок.

4.19. Работник Театра имеет право получить от Работодателя или уполномоченного им органа или должностного лица справку о своей работе в Театре, в том числе содержащую информацию о специальности, квалификации, должности, времени работы и заработной плате данного работника.

4.3. Совместительство

Совместительство - выполнение работником другой регулярной нижеоплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (ст. 282 ТК РФ).

4.3.1. Работники Театра имеют право работать по совместительству, как в Театре, так и у других работодателей в свободное от основной работы время и по согласованию с работодателем.

4.3.2. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 (четырех) часов в день и полного рабочего дня в выходной день, либо общая продолжительность работы по совместительству на протяжении месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени. Оплата труда совместителей осуществляется за фактически выполненную ими работу.

4.4. Совмещение

Совмещение - это выполнение работником с его письменного согласия за дополнительную оплату (ст.151 ТК РФ), в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (ст.60.2. ТК РФ).

4.4.1. Работники Театра имеют право на совмещение должностей, исключительно в пределах Театра, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ по своей основной должности.

4.4.2. Соглашение о совмещении должностей осуществляется заключением дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке, предусмотренном Законодательством РФ и Коллективным договором.

4.5. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника

4.5.1. Согласно, законодательства выполнение обязанностей временно отсутствующего работника может быть как без освобождения работника от своих основных обязанностей, так и с освобождением от своих основных обязанностей.

4.5.2. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работника от своих основных обязанностей – это замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском (без освобождения от основных трудовых обязанностей), когда работник совместно со своей основной работой исполняет обязанности временно отсутствующего работника. В этом случае работнику осуществляется доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии с Положением об оплате труда.

4.5.3. Руководители структурных подразделений Театра, которые не имеют заместителей, при временном прекращении своих должностных обязанностей (отпуск, нетрудоспособность, командировка и пр.) обязаны заблаговременно подавать на утверждение Работодателю представления о назначении работников, временно исполняющих их обязанности, по согласованию с последними.

4.5.4. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника может быть поручено только с письменного согласия работника.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

5.2. Режим рабочего времени и время отдыха в Театре, в частности, продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, выходные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учётом мотивированного мнения выборного Профсоюзного органа.

5.3. Правила внутреннего трудового распорядка утверждается локально нормативным актом учреждения с соблюдением требований ТК РФ.

5.4. Рабочее время, продолжительность и режим рабочего времени для Работников Группы I - творческие работники и работники театра, работа которых непосредственно связана с проведением и обслуживанием спектаклей и репетиций устанавливается в соответствии с репертуарным планом, репетиционным графиком и Правилами внутреннего трудового распорядка Театра.

5.4.1. Репертуарный месячный план работы театра предоставляется Заместителем директора, ответственного за организацию зрителей, согласовывается с Художественным руководителем и подписывается Директором театра, не позднее, чем за две недели до начала следующего месяца, с учётом мотивированного мнения Профсоюза о соблюдении охранных норм, государственных и региональных праздничных выходных дней.

5.4.2. Репетиционный график составляется Заведующим труппой по согласованию с режиссёрами-постановщиками и утверждению Художественным руководителем театра еженедельно и регулярно (ежедневно) корректируется с учётом творческо-производственного процесса.

5.5. Для Работников Группы I устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – понедельником или воскресеньем. Вторник – короткий рабочий день продолжительностью не более пяти часов. Для тех, у кого выходной воскресенье - короткий рабочий день продолжительностью не более пяти часов - суббота.

5.6. В течение одного рабочего дня Работодатель может привлекать Работника к участию в 2-х репетициях, либо в 2-х спектаклях, либо в 1-ой репетиции и в 1-ом спектакле.

5.6.1. Администрация театра обязана обеспечить равномерную загрузку артистов и художественного персонала в пределах установленных месячных охранных норм путем правильного планирования выступлений в спектаклях и подготовительно-репетиционной работы.

Указанные нормы устанавливаются с учетом особенностей творческого процесса в театрах и имеют своей целью повышение идейно-художественного уровня новых постановок и спектаклей текущего репертуара, охрану труда творческих работников и компенсацию за перевыполнение этих норм.

Выступления в спектаклях сверх месячных охранных норм допускаются в случаях производственной необходимости и возможно по письменному согласию работника. Каждое участие в спектаклях артистов сверх установленной месячной охранной нормы выступлений дополнительно оплачивается путем

соотношения должностного оклада, деленного на месячную норму выступлений и постановок.

5.7. Артистам драмы, а также помощникам режиссеров устанавливаются нормы выступлений и участия в спектаклях, а художественному персоналу (режиссеру - постановщику, главному художнику, художнику - постановщику, балетмейстеру) - нормы постановок.

С учетом особенностей творческого труда драматических артистов театра устанавливаются следующие месячные охранные нормы выступлений артистов в спектаклях:

Ведущий Мастер сцены -	не свыше 14 спектаклей в месяц;
Высшая категория -	не свыше 16 спектаклей в месяц;
Первая категория -	не свыше 20 спектаклей в месяц;
Вторая категория -	не свыше 23 спектаклей в месяц.

5.7.1. Для помощников режиссеров устанавливается охранная норма - 25 спектаклей в месяц.

5.7.2. Оплата за переработку месячных охранных норм производится ежемесячно по представлению Заведующим труппой.

5.7.3. Для художественного персонала театра устанавливаются следующие годовые охранные нормы постановок спектаклей:

Главные режиссеры, главные художники	не свыше 3 постановок
Режиссеры-постановщики, режиссеры	не свыше 4 постановки
Художники-постановщики, балетмейстер	не свыше 5 постановок

Главным режиссерам, главным художникам, главным балетмейстерам в случаях перевыполнения ими годовой охранной нормы постановок оплата труда производится исходя из должностного оклада и годовой нормы постановок.

Оплата за перевыполнение установленных норм постановок производится по окончании календарного года.

5.7.4. С учетом особенностей творческого труда артистов балета устанавливаются следующие месячные охранные нормы выступлений артистов в спектаклях:

Высшая категория	не свыше 19 спектаклей в месяц;
Первая категория	не свыше 21 спектаклей в месяц;
Вторая категория	не свыше 22 спектаклей в месяц.

5.7.5. Постановка отдельных танцев и балетных сцен в спектаклях театра засчитывается балетмейстеру-постановщику в 0,25 единицы нормы.

5.8. Стороны пришли к соглашению, что Работники Группы I являются лицами, участвующими в создании и (или) исполнении художественных произведений, и принятые на работу специально для осуществления показа спектаклей, концертных программ и других культурно-зрелищных мероприятий, которые традиционно осуществляется во временной промежуток от 18:00 часов до 22:00 часов. Работа Работников Группы I в указанное время приравнивается к работе в дневное время.

5.9. На гастролях и работе на выездных спектаклях в рабочее время засчитывается время: 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.

При этом при работе на выездных спектаклях время нахождения в пути к месту работы засчитывается как рабочее только в том случае, если доставка Работников организована Работодателем.

5.10. Рабочее время Работников Группы II-административного и обслуживающего персонала, работа которых непосредственно не связана с проведением и обслуживанием спектаклей и репетицией (за исключением работающих посменно):

- устанавливается рабочая пятидневная неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем или воскресенье и понедельник;
- начало и окончание рабочего дня устанавливаются для разных Работников Группы II Правилами внутреннего трудового распорядка Театра;

5.11. Рабочее время Работников Группы III – персонала, работающего посменно:

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи определяются графиком сменности, утверждаемыми начальниками структурных подразделений.

Для работников, занятых посменно, Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза, устанавливаются графики сменности, которые доводятся до их сведения не позднее, чем за один месяц до введения в действие. Сменный график работы определяется трудовым договором и правилами внутреннего трудового договора.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.12. Работодатель обязан предоставлять Работникам перерывы (перерывы) для отдыха и питания. Порядок предоставления перерывов и их продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13. Привлечение Работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день запрещается, за исключением случаев:

- предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ)
- в дни школьных каникул;
- во время проведения гастролей;
- острой производственной необходимости (замена спектакля, замена заболевшего исполнителя и т.п.);

Привлечение к работе в дни еженедельного отдыха допускается только с учётом мотивированного мнения Профсоюза.

5.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учётом мотивированного мнения Профсоюза.

Стороны пришли к соглашению, что письменное согласие Работника, для привлечения его к работе в выходной или нерабочий праздничный день, берётся до окончательного утверждения месячного репертуарного плана.

5.15. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст.113 ТКРФ)

5.16. Запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);

- сотрудников в возрасте до восемнадцати лет (ст. 268 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.17. Неиспользованные дни отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день:

- Предоставляются Работникам по согласованию с Работодателем в другое удобное для них время;

- Оплачиваются согласно ТК РФ (ст.153 ТК РФ);

- Присоединяются к очередному оплачиваемому отпуску, как неоплачиваемый день отдыха (согласно ст.153 ТК РФ);

5.18. В случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ, работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

5.19. Работник может периодически привлекаться в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени для сверхурочной работы и/или на условиях ненормированного рабочего дня.

5.20. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы, работы с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, неполная рабочая неделя и неполный рабочий день (смена) устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Театра.

5.21. Привлечение работников, которым установлен ненормированный рабочий день, к работе в их выходные и нерабочие праздничные дни также должно быть осуществлено с применением положений ст. ст. 113 и 153 Трудового кодекса.

5.22. Установление ненормированного рабочего дня не означает, что на этих работников не распространяются основные нормы трудового законодательства о нормах рабочего времени и времени отдыха. Поэтому привлечение к работе за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени не может быть систематическим.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются работники:

1) труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету;

2) распределяющие рабочее время по своему усмотрению;

3) рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

При ненормированном рабочем дне переработки сверх установленной для работника нормы рабочего времени не рассматриваются как сверхурочная работа, поскольку в данном случае сам характер работы предполагает возможность

переработки, которая к тому же, как правило, не поддается точному учету. В связи с этим компенсация переработки при ненормированном рабочем дне осуществляется не по правилам, относящимся к сверхурочной работе, а путем предоставления дополнительного отпуска (ст.119 ТК РФ).

5.23. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в учреждении, режим рабочего времени устанавливается трудовым договором.

Раздел 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха (статья 107 ТК РФ) являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (*между сменный*) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;

- отпуска.

6.2. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Театра или устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в случаях и в порядке, установленных Трудовым кодексом РФ.

6.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых, не обогреваемых помещениях, занятых на погрузо-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время.

6.4. Время отдыха творческих работников и работников театра, работа которых непосредственно связана с проведением и обслуживанием спектаклей, репетиций, определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Театра.

- При двух вызовах в день на работу между утренней и вечерней работой на спектакле либо проведении спектакля и репетиции в течение одного дня работникам предоставляется перерыв для отдыха между двумя вызовами не менее 3-х часов.

- продолжительность ежедневного отдыха между окончанием спектакля (репетиции) и началом спектакля (репетиции) следующего дня должна составлять не менее 12 часов;

- продолжительность еженедельного отдыха не может быть менее 42 час.

6.5. Творческим работникам по их просьбе и по согласованию с Работодателем может быть предоставлен дополнительный неоплачиваемый творческий отпуск сроком до 28 дней, для профессиональной деятельности Работника.

6.6. Время отдыха Работников различных должностей работы которых непосредственно не связана с проведением и обслуживанием спектаклей и репетиций устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается;

- продолжительность еженедельного отдыха не может быть менее 42 час.

6.7. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации (согласно ст.112 ТК РФ) являются:

1, 2, 3, 4, 5,6 и 8 января — Новогодние каникулы;

7 января — Рождество Христово;

23 февраля — День защитника Отечества;

8 марта — Международный женский день;

18 марта — День воссоединения Крыма с Россией;

1 мая — Праздник Весны и Труда;

9 мая — День Победы;

12 июня — День России;

4 ноября — День народного единства.

6.8. Работодатель, помимо установленных ст. 112 ТК РФ нерабочих праздничных дней, в соответствии со ст. 28 Конституции РФ, на основании ст.2, п.1 Закона Республики Крым от 29.12.2014 N 55-ЗРК/2014 «О праздниках и памятных датах в Республике Крым», предоставляет Работникам театра нерабочие праздничные дни в связи с празднованием религиозных праздников Светлого Христова Воскресения, Троицы, Ураза - байрам и Курбан - байрам в те дни, когда они традиционно отмечаются. Работникам, работа которых непосредственно связана с исполнением (творческие работники), проведением и обслуживанием спектаклей в эти дни - предоставляется дополнительный нерабочий день в ближайший вторник.

6.9. Выходные дни для разных групп устанавливаются внутренними НПА.

6.10. У работников, занятых посменно, работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с утвержденным графиком в случаях и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка Театра.

6.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

К основному отпуску могут быть присоединены дни отдыха, предоставленные за отработанные часы в выходные и нерабочие праздничные дни, по согласованию с работодателем и с учетом плана финансово-хозяйственной деятельности и государственного задания театра, утвержденного Органом управления.

Дополнительные дни отдыха присоединяются к началу основного отпуска. Выход на работу после отпуска в единый день (Сбор труппы) для всех творческих работников театра обязателен.

6.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не менее чем за две недели до наступления календарного года с учетом мотивированного мнения Профсоюза. График отпусков доводится доведения работников путем его размещения в доступном для всеобщего обозрения месте.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

Непредставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд запрещается.

6.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени его начала позднее, чем за две недели до начала отпуска.

6.15. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части, отзыв из отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, реализация права на отпуск при увольнении работника производится в случаях и в порядке, установленных Трудовым кодексом РФ.

6.16. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- Работникам с ненормированным рабочим днем – до 7 дней; (ст.119 ТК РФ)
- Работникам, занятых на работе с вредными и опасными условиями труда – 7 дней. (ст.117 ТК РФ)

Работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день не устанавливается.

В случаях, если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днём (сменой), работнику может быть установлен ненормированный рабочий день.

6.16.1. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда утверждается локально-нормативными актами учреждения.

6.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

В случае переноса либо не использования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения работника право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

По письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск может быть заменён денежной компенсацией.

6.18. Дополнительно к положениям ТК РФ, Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях и следующей продолжительностью:

- работникам в случаях регистрации брака – до 5 календарных дней;
- работникам в случаях регистрации брака детей – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- рождением или усыновлением ребенка – до 5 календарных дней;
- для сопровождения ребёнка в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;
- переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- в связи с пожаром, ограблением – до 3 календарных дней;

- для проводов сына (дочери) в армию – 1 календарный день;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст.128 ТК РФ).

Для предоставления неоплачиваемого отпуска в вышеуказанных случаях, Работник должен известить своего непосредственного руководителя (по возможности заблаговременно), а в необходимых случаях – предъявить соответствующие документы.

6.18.1. Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью, либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

6.18.2. Общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы и количество таких отпусков законодательством не ограничена. Но в соответствии с частью первой ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается период отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не свыше 14 календарных дней в течение рабочего года.

Раздел 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. В заработную плату Работников включаются:

<ul style="list-style-type: none"> - должностной оклад 	устанавливаемый штатным расписанием
<ul style="list-style-type: none"> - выплаты компенсационного характера 	установленные законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, настоящим Договором и индивидуальными трудовыми договорами
<ul style="list-style-type: none"> - выплаты стимулирующего характера 	

7.2. Должностной оклад выплачивается за выполнение Работником должностных обязанностей, либо индивидуальной нормы труда, закрепленной в трудовом договоре (либо норм труда, установленных в Театре) не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), предусмотренных правовыми актами органов местного самоуправления субъектов Российской Федерации.

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

(далее - МРОТ), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Фонд оплаты труда работников театра формируется на календарный год исходя из субсидии, утверждённой на фонд оплаты труда, поступающей из бюджета Республики Крым на выполнение государственного задания, целевой субсидии на иные цели, а также из средств, поступающих от приносящей доход деятельности утверждённой планом финансово-хозяйственной деятельности.

7.3. Требования к квалификации работника, сложность, количество и качество работы устанавливаются должностными инструкциями работников.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральными законами, законами Республики Крым, нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, Коллективным договором, трудовыми договорами между субъектами трудовой деятельности.

Виды и размеры компенсационных выплат указываются в трудовом договоре каждого работника.

7.5. Работникам учреждения предоставляются выплаты стимулирующего характера утвержденные локально-нормативным актом учреждения.

7.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению Работодателя с учётом мотивированного мнения Профсоюза (в случае трудовых споров) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

7.6.1. Работодатель обеспечивает участие представителей выборного органа Профсоюза в работе совещаний, планерок и других органов оперативного управления Учреждения, а также в случаях разрешения трудовых споров.

7.7. Стимулирующие выплаты – надбавка за интенсивность труда – устанавливаются сроком на один календарный год до 31 декабря текущего года, но в течение года (по итогам работы за квартал) могут пересматриваться как в сторону увеличения, так и уменьшения по письменному представлению начальников структурных подразделений, с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах финансирования.

7.8. Заработка плата выплачивается дважды в месяц 15 и 30 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковские карты работников.

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

7.9. При выплате заработной платы работодатель по требованию работника ~~дает~~ расчетный листок о начисленной заработной плате и составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме,лежащей выплате.

7.10. Работникам Учреждения, на основании личного заявления работника, ~~утвержденного~~ при необходимости соответствующими документами, по

решению Работодателя оказывается единовременная материальная помощь разового характера, например, в связи с семейными обстоятельствами, на оплату лечения, оздоровление детей, тяжелым материальным положением, в связи рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) на погребение.

В случае смерти сотрудника театра, учреждение вправе оказать материальную помощь семье сотрудника в приобретении ритуальных принадлежностей.

Единовременная материальная помощь разового характера не является заработной платой. Она выплачивается по каждому вышеуказанному случаю, исходя из финансово-экономической возможности учреждения и экономии фонда оплаты труда, как за счет субсидии, поступающей учреждению на выполнение государственного задания по фонду оплаты труда, так и за счет средств от приносящей доход деятельности и других источников финансирования по решению директора на основании локально - нормативного акта учреждения.

7.11. Время простоя не по вине Работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе Работодателя, а также по причинам, не зависящим от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Если творческие работники (в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений) в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является, заработка плата оплачиваться в размере и порядке, которые устанавливаются трудовым договором, Положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами (ст. 157 п.5 ТК РФ).

7.12. При исчислении среднего заработка работника за определенный период времени случаях выплаты выходного пособия, для оплаты отпуска, выплаты компенсации за неиспользованные отпуска и иные, предусмотренные законодательством выплаты, - для определения размера средней заработной платы, устанавливается единый порядок ее исчисления (ст. 139 ТК РФ).

7.13. Работникам при финансовой возможности в пределах фонда оплаты труда Учреждения могут быть выплачены следующие виды премий:

- Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особенно важных и ответственных работ;
- Премия за образцовое выполнение государственного задания, работникам основного персонала учреждения в конце года.

Выплаты производятся, как из средств субсидии, утвержденной на фонд оплаты труда, поступающей из бюджета Республики Крым на выполнение государственного задания, целевой субсидии на иные цели, а также из средств, поступающих от приносящей доход деятельности утвержденной планом финансово-хозяйственной деятельности.

Премия может быть выплачена, как в абсолютном значении, так и в % (процентном) отношении от должностного оклада, а также с применением

бальной системы премирования на основании показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Порядок выплат премии, ее размеры устанавливаются на основании Положения о премировании, утвержденного локально - нормативным актом (приказом) по учреждению в соответствии с действующим законодательством.

7.14. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора.

7.15. В тех случаях, когда в силу производственной необходимости работники театра (машинисты, монтировщики, реквизиторы, костюмеры, гримёры и т.д.) привлекаются к участию в массовых сценах, им производится дополнительная оплата по договоренности.

7.16. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.17. Оплата труда директора Театра устанавливается учредителем в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления.

7.18. Направление сотрудников в поездку за пределы города Симферополь и другие города Республики Крым, сроком на один день, для проведения показа выездного спектакля или организации проведения других мероприятий, оформляется как однодневные командировки. В данном случае суточные не выплачиваются.

При возвращении труппы с гастролей позже 00.00 часов местного времени – производится оплата согласно Положению о командировках.

При возвращении труппы с выездного спектакля позже 22:00 производится оплата за работу в ночное время.

7.19. Работа в ночное время (с 22:00 до 06:00) оплачивается в повышенном размере - 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы по сравнению с работой в нормальных условиях.

7.20. Окончание работы в ночное время, при возвращении труппы с выездного спектакля, определяется по отметке в путевом листе по прибытию транспорта в гараж театра.

7.21. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

7.21.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или рабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

7.22. Поощрения

Поощрение за труд — это публичное признание трудовых заслуг, награждение, оказание общественного почета работникам, в связи с достигнутыми успехами в труде.

7.22.1. В Театре (в соответствии со ст. 191 ТК РФ) устанавливаются следующие виды поощрений локально-нормативными актами учреждения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию «Лучший по профессии»;
- представление к почетному званию;
- представление к награждению государственными наградами, почетными званиями Российской Федерации;

7.23. Гарантии и компенсации

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

7.23.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных ст.165 ТК РФ.

7.23.2. При направлении в служебную командировку – работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.168 ТК РФ).

Работникам возмещаются расходы (по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) при представлении подтверждающих документов по нормам, установленным Положением о командировочных расходах.

Вместо компенсации расходов Работодатель вправе организованно обеспечить проезд, проживание и питание Работников.

Работодатель обязуется не допускать случаев направления работников учреждения в командировку без возмещения им командировочных расходов.

7.23.3. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию по заочной и очно-заочной форме обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной работнику,

допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней; (Федеральный закон от 02.07.2013 № 185- ФЗ), а также гарантии и компенсации, предоставляются в полном объеме в соответствии со ст. 173 – 177 ТК РФ;

7.23.4. Работникам, при расторжении трудового договора в связи с:

- ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ);
- сокращением численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением;
- призывом работника на военную службу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора - выплачиваются выходные пособия в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

7.23.5. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размере и в соответствии с федеральными законами.

Первые три календарных дня оплачивает работодатель (это дни больничного листа за счет работодателя), все последующие дни нетрудоспособности оплачиваются Фондом Социального Страхования Российской Федерации

Работник обязан извещать работодателя о своей временной нетрудоспособности на следующий день после наступления события, в связи с которым возникла временная нетрудоспособность, за исключением случаев, когда работник находится в состоянии, исключающем возможность сделать такое извещение (нахождение в реанимации и др. подобное).

7.23.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника в соответствии с федеральными законами.

7.23.7. Перевод работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу допускается только с его письменного согласия, за работников сохраняется его прежний заработок в течение месяца со дня перевода.

7.23.8. Профсоюз в случаях и порядке, предусмотренном Уставом Профсоюзной организации и Положениями, оказывает членам профсоюза материальную помощь, бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым и иным вопросам.

7.23.9. При использовании работником с согласия или ведома Работодателя в его интересах личного имущества (например: личная одежда, обувь, музыкальные инструменты, которые используются в спектакле) работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме (ст. 188 ТК РФ).

7.23.10. Стороны договорились, что Работодатель вправе:

- награждать новогодними подарками детей работников театра в возрасте до 14 лет включительно, за счет средств от приносящей доход деятельности.
 - организовывать и производить бесплатный показ театральных представлений для детей работников театра.
 - приобретать подарочную продукцию (цветы живые, корзины с цветами и другие памятные подарки) для вручения (передачи) сотрудникам театра и(или) другим приглашенным лицам, а также для украшения сценических площадок (залов) в связи с проведением мероприятий (сдача спектакля, премьерные спектакли, фестивали, конкурсы, прием коллективов других театров из других регионов России и Крыма, юбилейные даты, подписание договоров о сотрудничестве и другие мероприятия).
- Также учреждение,
- в связи со смертью сотрудника, вправе принять участие в ритуальной церемонии (приобретение цветов, венков, ритуальных принадлежностей, организация поминального обеда и т. п.) путем прямой оплаты товаров и услуг сторонним организациям, а также оплатой через авансовые отчеты.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- 1) соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- 2) комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах;
- 3) соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;
- 4) своевременную организацию проведения периодической аттестации рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;
- 5) информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, средствах индивидуальной защиты;
- 6) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;
- 7) обеспечивает приобретение за счет средств бюджета Республики Крым средств, поступающих от приносящей доход деятельности и выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;
- 8) анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- 9) расследование с участием Представителя Профсоюза и учет установленном законодательством Российской Федерации порядке несчастных

случаев на производстве и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;

10) обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

11) выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда согласно действующего законодательства;

12) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.2. Стороны договорились, что Работодатель обязуется обеспечить:

- наличие грибуборных для артистов в состоянии, соответствующем санитарно-гигиеническим требованиям и нормам;
- регулярную и своевременную уборку помещений;
- создать комфортные условия труда и отдыха Работников (обеспечить вентиляцию, обогрев помещений, душевые комнаты);
- содействовать организации круглосуточной специализированной охраны помещений Театра;
- обеспечить своевременную стирку (химчистку) театральных костюмов;
- предоставление репетиционных помещений, соответствующих санитарно-гигиеническим требованиям и нормам;

8.3. Соблюдать условия работы на выездах и гастролях:

- При выездах на гастроли в зимнее время года обеспечивать Работников театра исправным отапливаемым транспортом.
- Запрещается перевозить Работников театров в гастрольных поездках и на выездные спектакли в транспорте, не оборудованные для перевозки людей, груженных имуществом (декорации, реквизит).
- При заключении договоров о гастрольных и выездных спектаклях предусматривать соблюдении санитарно-гигиенических требований и норм охраны труда.
- Работодатель, при возвращении в город работников занятых в выездных и гастрольных спектаклях, осуществляет развозку данных работников по адресам.

8.3.1. Стороны пришли к соглашению, что в связи с тем, что в вечернее время (после завершения спектаклей на стационаре) возникает проблема пользования общественным транспортом (в связи с редким и нерегулярным графиком движения, маршруты не во все районы города), а также в случае завершения рабочего дня после окончания работы общественного транспорта Работодатель осуществляет содействие в развозке работников по заранее оговоренным маршрутам.

8.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обеспечивает организацию проведения за счет средств Театра обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

8.5. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.6. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.7. Предоставлять возможность членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда трудового коллектива осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

8.8. Поддерживать температурный режим на сцене во время базовых спектаклей согласно требованиям СанПИНу, (при подаче теплоснабжающей организацией теплоносителя согласно проектных данных), не ниже +17 С. При температуре ниже +17 С допускается только с письменного согласия артистов.

Замеры температуры на сцене производятся помощником режиссера, термометром, находящимся на сцене театра, данные о температурном режиме вносятся в явочный лист.

8.9. Работодатель обязан обеспечить дежурное освещение за кулисами в рабочее время.

8.10. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.11. Работники обязуются:

8.12. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, требования инструкций по охране труда, противопожарной безопасности. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

В обязательном порядке проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодические медосмотры (ст.214 ТК РФ).

8.13. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

8.14. Соблюдать чистоту на своем рабочем месте, в помещениях театра и бережно относиться ко всему театральному имуществу в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и другими локальными актами.

8.15. Лица виновные в несоблюдении или нарушении Правил охраны труда, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативно - правовыми актами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства (ст.24 ТК РФ) и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности», Отраслевым соглашением между Министерством Культуры Крыма и Крымской республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры.

9.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых прав, законных интересов работников и право работников на участие в управлении организацией (ст.52 ТК РФ).

Обеспечивает участие представителей выборного органа Профсоюзной организации в работе совещаний, планёрок и других органов оперативного управления театра.

9.3. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются ТК РФ, законом о профсоюзах, иными нормативными правовыми актами РФ и Республики Крым, Уставом Российского профессионального союза работников культуры, соглашениями и настоящим договором.

9.4. Работодатель обязуется:

- 1) предоставить Профсоюзу для его деятельности в бесплатное пользование:
 - ✓ оборудованное, отапливаемое, электрифицированное рабочее место (помещение) и осуществлять его ремонт;
 - ✓ предоставляет: мебель и оборудование, телефон, транспорт (*при необходимости*), возможность пользования компьютерной и множительной техникой;
 - ✓ возможность пользования почтовым адресом, сетью Интернет;
 - ✓ обеспечивает охрану и уборку помещения в составе театрального комплекса.

2) предоставлять в бесплатное пользование Профсоюза в согласованное с Работодателем время зрительный зал, репетиционную комнату и другие помещения для проведения заседаний профсоюзных органов Театра, конференций, собраний и других подобных мероприятий, организуемых ими, с учётом репертуарного плана.

3) предоставлять Профкому необходимые нормативные правовые документы, а также информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля, за выполнением коллективного договора;

4) учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

5) освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного профсоюзного органа (Профсоюза) согласно действующего законодательства:

- ✓ для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- ✓ для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзом;
- ✓ для участия в работе его выборных органов (заседаний профкома, его комиссий);
- ✓ для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- ✓ для участия в регулировании трудовых споров.

6) предоставлять Профкому возможность беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении, где работают члены профсоюза, получать информацию и соответствующие документы о состоянии условий труда, а также иных документов, необходимых для осуществления контроля

за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, локальных актов;

7) обеспечивать участие Профкома в рабочих группах и комиссиях, образованных в учреждении: по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве, по подготовке праздников, юбилеев и т.д., а также включает представителя Профкома в состав коллегиальных органов.

8) ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1 % и перечислять их на расчетный счет Симферопольского горкома РПРК по заявлениям членов профсоюза.

9.5. Профсоюз осуществляет культурно-массовую и оздоровительную деятельность, а именно: организует дни здоровья, поездки (экскурсии) выходного дня, новогодние праздники для детей, вечера отдыха для Работников Театра.

Для осуществления этой деятельности Работодатель:

- предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование, принадлежащее Работодателю помещение;
- предоставляет профсоюзу в бесплатное пользование, принадлежащий Работодателю транспорт (заправка транспорта за счёт средств Профсоюза);

9.6. Стороны договорились, что обязательному согласованию с профсоюзным комитетом учреждения подлежат:

- система оплаты труда Работников театра;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам при разработке Положений о системе оплаты труда и О премировании работников;
- график отпусков;
- режимы работы всех категорий работников;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- проекты документов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников.

9.7. Профсоюз обязуется:

1) осуществлять представительство и защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах;

2) осуществлять контроль, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора и локальных нормативных актов;

3) предоставлять мотивированное мнение при разработке локальных нормативных актов и их согласовании;

4) совместно с вышестоящими профсоюзовыми организациями добиваться увеличения базовых окладов (должностных окладов);

5) при разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур;

6) оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь членам профсоюза;

7) выполнять иные обязательства в соответствии с уставом и ТК РФ.

Раздел 10. КОНРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами социального партнерства.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Персональные данные предоставляются только с письменного согласия работника.

10.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.3. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

10.5. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ).

10.6. Ежегодно (июль) проводится общее собрание трудового коллектива, на котором стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников об итогах выполнения данного коллективного договора.

Стороны обязуются предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводить взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

10.7. Стороны обязуются разъяснить работникам положения настоящего договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней после подписания.

10.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации Театра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации Театра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ)

10.10. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 419 ТК РФ).

Дата подписания коллективного договора – «12 » апреля 2021 года.