КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2013 – 2016 гг.

Муниципального бюджетного учреждения культуры

Театра оперетты

ЗАТО г.Железногорск



Утвержден на общем собрании работников

Протокол № 2 от 20.06.2013 года

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры Театр оперетты (далее – Театр) и заключается между трудовым коллективом и администрацией Театра в лице их представителей.

1.2. Представителями, участвующими в подготовке и подписании настоящего коллективного договора, являются:

1. от трудового коллектива – профсоюзный комитет профсоюзной организации театра, в соответствии с решением собрания трудового коллектива от 03.06.2013.

2. от администрации Театра – в лице директора Театра (далее – Работодатель).

1.3. Коллективный договор разработан на основании законодательных и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Красноярского края в сфере труда, Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ», Закона РФ от 11.03.1992 г. (ред. от 29.06.2004 г.) «О коллективных договорах и соглашениях», Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашения между Администрацией ЗАТО г.Железногорск, Союзом работодателей ЗАТО Железногорск и Территориальной профсоюза организацией г. Железногорска на 2012-2014 годы (далее - Территориальное соглашение).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные с учетом финансово-экономических возможностей Работодателя дополнительные положения об условиях труда и его оплате, о социально-трудовых отношениях, о гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам Работодателем.

1.5. Положения настоящего коллективного договора являются обязательными к руководству и применению сторонами его подписавшими. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников театра, принятых на работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.6. Все положения коллективного договора распространяются, в том числе на руководителя театра и на главных специалистов.

1.7. Работодатель строит свои взаимоотношения с профсоюзным комитетом и иными общественными формированиями в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением между Администрацией ЗАТО г.Железногорск, Союзом работодателей ЗАТО Железногорск и Территориальной профсоюза организацией г. Железногорска на 2013-2015 годы.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с территориальным соглашением и нормами действующего законодательства РФ.

1.9. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.10. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже двух раз в год.

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельно-

стью, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.д.).

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

2.1. Стороны, констатируя взаимную заинтересованность в улучшении условий труда, социального и материального положения работников, договариваются о проведении согласованной политики в социально-трудовой сфере.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

2.2.1. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительности труда;

2.2.2. обеспечивать необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения творческо-производственной программы в пределах выделенного финансирования;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда в т.ч. соблюдение охранных норм (температурный режим и т.п.) при заказе автобусов на выездные мероприятия и командировки;

2.2.4. создавать условия для освоения достижений в театрально-творческой сфере;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников при наличии финансовых средств;

2.2.6. создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, особенно связанным с деятельностью Театра, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами;

2.2.8. предоставлять по запросу работника или с его согласия полную информацию от Работодателя согласно ТК РФ;

2.2.9. ежеквартально знакомить первичную профсоюзную организацию с анализом финансово-хозяйственной деятельности Театра. Не реже двух раз в год отчитываться перед работниками об ее итогах;

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзного комитета и других общественных формирований, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями;

2.2.11. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.12. обеспечивать работников работой, обусловленной трудовыми договорами;

2.2.13. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.14. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.15. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Театром в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами РФ и настоящим коллективным договором;

2.2.16. работодатель обязан производить отчисления взносов в фонд социального страхования;

2.2.17. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.18. обеспечивать эффективность производственно-хозяйственной деятельности театра.

2.3. Профсоюзный комитет обязуются:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности Театра повышению эффективности труда творческого и производственного персонала, специалистов, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения лучших работников;

2.3.2. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей путем рассмотрения и оценки на производственных собраниях всех случаев нарушения трудовой и производственной дисциплины;

2.3.3. представительствовать от имени работников по их просьбе при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, творческих и других производственных и социально-экономических проблем;

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.3.5. осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; выполнением Работодателем условий коллективного договора, Территориального соглашения;

2.3.6. представлять и защищать интересы работников по их просьбе в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.7. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, на стационаре, на выездах и гастролях, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения требований по охране труда;

2.3.8. вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ деятельности, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.9. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль соблюдения действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.10. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль соблюдения правил охраны труда и окружающей природной среды, регулирования рабочего времени и времени отдыха;

2.3.11. проводить культурно-массовые, физкультурно-спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя;

2.4.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. участвовать в повышении эффективности творческо-производственной деятельности, выпуска и показа спектаклей и концертов, улучшению качества продукции производственных цехов, роста производительности труда, использованию передового опыта по организации творческой и производительной деятельности;

2.4.4. беречь имущество Работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Театру, его имуществу, финансам и моральному климату;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное осуществление работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю или представителю Работодателя;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории, закрепленной за театром, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила внутреннего трудового распорядка Театра и проживания в общежитиях, гостиницах и съемной жилищной площади;

2.4.11. нести материальную ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами РФ, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами РФ;

2.5.4. участвовать в объединении работодателей в целях представительства и защиты своих прав.

2.6. В соответствии с настоящим коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации Театра;
- при принятии управленческих решений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами РФ, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.2. вносить по этим и другим вопросам Работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении;

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам Театра.

2.7. Работник имеет право:

2.7.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. на рабочее место, соответствующее условиям, обеспечивающим стандарты безопасности труда и выполняемого трудового договора;

2.7.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. на отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. на профессиональную переподготовку, повышение квалификации при наличии финансовых средств;

2.7.8. на участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.7.9. на объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. на защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом методами;

2.7.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14. работодатель обязан производить отчисления взносов в федеральный фонд обязательного медицинского страхования и пенсионный фонд.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ. Экземпляры трудового договора хранятся у каждой из сторон.

Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Территориальным соглашением и коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы на определенный срок по соглашению сторон;

3.2.3. в установленных законом случаях оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

3.2.4. прекращать трудовой договор по основаниям, предусмотренным ТК РФ;

3.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.6. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде;

3.2.7. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст.12 Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.8. предоставлять профсоюзному комитету план обеспечения занятости и меры социальной защиты работников, высвобождаемых в результате принятия учредителем решения о реорганизации, ликвидации Театра, сокращения объемов работы, ухудшения финансово-экономического положения Работодателя, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда (не менее чем за три месяца);

3.2.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равных правах предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные работники при наличии двух и более иждивенцев;

б) работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

в) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества.

3.2.10. производит расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов – профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего выборного коллегиального органа (ст. 376 ТК РФ);

3.2.11. включать в план финансово-хозяйственной деятельности средства на повышение квалификации, переквалификации в пределах выделенного финансирования;

3.2.12. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности штата, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

В случае, когда изменения организационных или финансовых условий труда (изменение бюджетного финансирования, структурная реорганизация театра по решению учредителя, другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель, в целях сохранения рабочих мест в порядке, предусмотренном законодательством и с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, вводит режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены с разрешения учредителя производится Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета;

3.2.13. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) беременных женщин (ст. 261 ТК РФ);

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

г) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14-летнего возраста (ст. 261 ТК РФ);

д) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ).

3.2.14. выплачивать за счет средств работодателя среднюю заработную плату работникам, уволенным по сокращению штатов или ликвидации учреждения в соответствии с ТК РФ, п.4 ст.7 Федерального закона от 28.11.1986г. № 144-ФЗ «О закрытом административно-территориальном образовании» и получившим статус безработного (с зачетом выходного пособия).

3.3. Профсоюзный комитет обязуются:

3.3.1. осуществлять контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию своих наиболее компетентных представителей;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение в случаях, предусмотренным законом;

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов трудового коллектива по их просьбе в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. предлагать Работодателю мероприятия по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.2. Для работников Театра устанавливается:

4.2.1. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для работников административно-управленческого персонала, хозяйственного персонала и работников мастерских и других работников, не связанных с проведением спектаклей и репетиций;

4.2.2. шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для творческого состава и цехов, обслуживающих спектакли и репетиции;

4.3. Рабочее время и время отдыха при работе на выезде и гастролях регламентируется графиком работы, Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением о командировках и выездных мероприятиях.

4.4. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК РФ с учетом мнения профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных ч.1 п. 1,2,3, ст. 99 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается Работодателем локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97, 99 ТК РФ.

4.5. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники административно-управленческого персонала, хозяйственного персонала и работники мастерских привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, с учетом мнения профсоюзного комитета, по письменному распоряжению Работодателя в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни без их согласия допускается только в соответствии с трудовым законодательством.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 39 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

5.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Театре за второй и последующей годы работы – в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

а) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.5. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за работу и проживание в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностям - 8 календарных дней

б) за ненормированный рабочий день, продолжительность отпуска определяется коллективным договором – 3 календарных дня;

в) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами.

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

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок на основании письменного заявления работника.

5.8. При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

а) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой – до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случае рождения или усыновления ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

е) родителю для сопровождения в школу первоклассника в первый день учебного года;

ж) Работнику для проводов сына на службу в Российскую Армию, при бракосочетании ребенка, для празднования юбилейной даты – до 3 календарных дней.

з) работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет. Работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

5.10. Профсоюзный комитет обязуются:

5.10.1. осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

5.10.2. представлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения;

5.10.3. осуществлять контроль над соблюдением требований при привлечении к работе в выходные и праздничные дни;

5.10.4. уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

5.10.5. вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

5.10.6. осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников по их просьбе – в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.11. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оклады работников устанавливаются на основе нормативных документов, определяющих оплату труда работников бюджетной сферы.

6.2. Начисление и выплата премий, стимулирующих надбавок, материальной помощи, иных выплат работникам театра производятся в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников Театра, утвержденным приказом Работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.3. Работникам может быть установлена доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по ходатайству руководителя структурного подразделения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.4. По письменному заявлению работника Работодатель перечисляет заработную плату на банковские карты, банковские счета, перечисляет через банковские счета в пользу третьих лиц путем удержания из заработной платы (исполнительные листы, профсоюзные взносы).

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

6.6. По ходатайству руководителя структурного подразделения работникам выплачивается премия в связи с юбилейными датами (50 лет – для мужчин и женщин, 55 лет – для женщин 60 – лет для мужчин), в связи с памятными датами (20, 25, 30 лет и т.д. творческой деятельности) в сумме не менее 2-х тысяч рублей при наличии финансовой возможности.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда.

6.7.2. обеспечивать выдачу каждому работнику расчетного листа за два дня до окончательного расчета.

6.7.3. оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

6.7.4. выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

- аванс – с 10 по15 число,
- окончательный расчет – с 25 по 30 число месяца (за февраль 25-28 числа).

6.7.5. выплачивать при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработную плату накануне этого дня.

6.7.6. производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере, установленном по соглашению сторон.

6.7.7. производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами.

6.7.8. информировать каждого работника в письменной форме (расчетным листком) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7.9. производить расчет средней заработной платы, в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами федеральных органов власти.

6.7.10. осуществлять применение систем нормирования труда, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в порядке, установленном законами, иными нормативными актами и с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета;

6.8. Профсоюзный комитет обязуются:

6.8.1. осуществлять контроль над реализацией прав Работников, предусмотренных ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

6.8.2. вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6.8.3. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, технике безопасности и санитарно-гигиеническом благополучии.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда расходовать средства, предусматриваемые планом финансово-хозяйственной деятельности.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля над состоянием условий охраны труда и безопасности работ в подразделениях театра.

7.4. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей правовой и технической инспекции труда профсоюза на рабочие места в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.2. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение правилам по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.3. производить медицинские осмотры за счет работодателя. Если расходы на медицинские осмотры предусматриваются в плане финансово-хозяйственной деятельности и входят в состав расходов на оказание медицинской услуги;

7.5.4. обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки при наличии средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности;

7.5.5. обеспечить рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов), спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормативами при наличии средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности;

7.5.6. утвердить перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета;

7.5.7. проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета;

7.5.8. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда; и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.5.9. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета Театра, технической инспекции труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве;

7.5.10. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране туда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.6. Профсоюзный комитет обязуются:

9.2.1. создавать условия для творческого и профессионального роста молодых работников;

9.2.2. ходатайствовать перед администрацией ЗАТО Железногорск о включении нуждающихся молодых работников в городскую программу обеспечения жильем молодых семей;

9.2.3. соблюдать гарантии работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

9.2.4. содействовать деятельности комиссии по работе с молодежью организованной при профсоюзном комитете;

9.2.5. молодым специалистам/работникам, прибывшим по приглашению работодателя для работы в театр из других городов и, заключившим трудовой договор согласно ТК РФ, предоставить по заявлению работника 3 рабочих дня с сохранением заработной платы на сборы, переезд и обустройство на новом месте.

Работник имеет право на получение указанных 3 рабочих дней в течение 14 рабочих дней, с даты приема на работу в театр.

9.2.6. работникам, вступающим в брак, на основании свидетельства о браке и заявления при наличии финансовой возможности выплачивается денежное пособие в размере не менее 2 000 рублей;

9.2.7. выплачивать работникам при рождении ребенка материальную помощь из экономии фонда заработной платы;

9.3. К молодым специалистам относятся работники в возрасте до 35 лет – выпускники высшего и среднего специального учебного заведения, впервые закончившие полный курс обучения (по очной, очно-заочной (вечерней), заочной формам и в форме экстерна) и защитившие дипломный проект (работу), сдавшие государственные экзамены и работающие в учреждениях культуры в соответствии с полученной ими специальностью и квалификацией.

9.3.1. При наличие финансовых средств молодым специалистам устанавливается ежемесячная доплата к окладу в размере 50% от оклада, в течение года с даты поступления на работу в театр.

Доплата осуществляется по приказу директора театра, а так же и (или) при ходатайстве заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов, руководителей структурных подразделений.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах их гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Работодатель признает, что профсоюзный комитет на период действия полномочий являются полномочным представителям работников по вопросам:

10.1.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ);

10.1.2. содействия их занятости;

10.1.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;

10.1.4. соблюдения законодательства о труде;

10.1.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы работников Театра по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области

состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, уставленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, с соответствующей оплатой при наличии письменного заявления работников;

8.1.4. освобождать беременных женщин от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения обязательного диспансерного обследования, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

8.1.5. совместно с профсоюзным комитетом проводить учет нуждающихся в жилье;

8.1.6. ходатайствовать перед администрацией города:

а) о постановке работников на очередь для получения жилья и улучшения жилищных условий;

б) о выделении служебного жилья работникам;

8.1.7. осуществлять поощрительные выплаты в случае присвоения работнику почетного звания;

8.1.8. в целях поддержки неработающих пенсионеров, проработавших не менее 10 лет в театре и ушедших на пенсию из Театра:

- осуществлять адресную финансовую поддержку (при наличии финансовых средств из бюджетных средств и от приносящей доход деятельности);
- отмечать юбилейные даты пенсионеров (при наличии финансовых средств из бюджетных средств и от приносящей доход деятельности);
- приглашать на торжественные собрания трудового коллектива;
- приглашать на премьерные спектакли и мероприятия.

8.1.12. ходатайствовать в случае смерти неработающего пенсионера по старости или инвалидности, ушедшего на пенсию из Театра и проживающего на территории ЗАТО Железногорск перед учреждением социальной поддержки населения об оказании материальной помощи лицам, взявшим на себя расходы на его погребение;

8.1.13. принимать меры по ведению разъяснительной работы по борьбе с курением;

8.1.14. предоставлять работникам в случае регистрации брака, смерти близких родственников 2 дня с сохранением заработной платы. Предоставлять одному из родителей первоклассника в день знаний (1 сентября) 1 день с сохранением заработной платы.

8.2. Профсоюзный комитет обязуются:

8.2.1. активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работников;

8.2.2. обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.2.3. выделять при наличии финансовых средств на основании письменного заявления материальную помощь работникам, в случае их длительной болезни или смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания и в других случаях, из средств местного бюджета, либо полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности;

8.2.4. совместно с Работодателем создавать условия для организации среди работников культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы.

8.2.5. добиваться выделения для детей работников театра:

а) путевок в оздоровительные лагеря;

б) мест в детских дошкольных учреждениях;

в) подарков, билетов на новогодние елки.

8.2.6. обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию.

Раздел 9. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. К молодым работникам относятся работники в возрасте до 35 лет включительно.

9.2. Работодатель обязуется:

их коллективных прав и интересов в соответствии с полномочиями, предоставленными действующим законодательством;

10.2. Работодатель, обязан создавать условия и оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности в рамках ст. 377 ТК РФ.

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

10.3.1. соблюдать права профсоюзного комитета, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.3.2. не препятствовать профсоюзному комитету, его представителям, посещать рабочие места работников Театра, для реализации уставных задач Театра и представленных законодательством прав;

10.3.3. предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов;

10.3.4. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету, помещения, как непосредственно для его работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять профсоюзному комитету право бесплатного пользования необходимыми для его деятельности оборудованием, средствами связи (кроме междугородней и международной). Кроме того, работодатель при наличии возможности бесплатно предоставляет в пользование транспорт находящийся на балансе у работодателя, который будет использоваться в интересах коллектива работников (по письменному обращению и только в случае согласия работодателя);

10.3.5. обеспечить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза по личному заявлению, одновременно с выплатой заработной платы.

10.3.6. с письменного уведомления работодателя предоставлять не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзного комитета с сохранением средней заработной платы время (не менее 4-х часов в неделю):

а) для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора);

б) для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых общественными организациями, а также для участия в работе их вышестоящих выборных органов.

10.3.7. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в соответствии со ст.ст. 373, 374,376 ТК РФ.

10.3.8. Уведомлять представителей профсоюзного комитета о рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссиях по трудовым спорам, по рассмотрению несчастных случаев на производстве.

10.4. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица работодателя несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

10.5. Профсоюзный комитет обязуются:

10.5.1. информировать работников о своей деятельности, оповещать их о предстоящих мероприятиях, используя различные формы информации;

10.5.2. проводить работу с работниками, по укреплению трудовой дисциплины, экономии материальных ресурсов, повышению качества работы, росту производительности труда, рациональному использованию рабочего времени;

10.5.3. осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10.5.4. содействовать реализации территориального трехстороннего соглашения и настоящего коллективного договора;

10.5.5. содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;

10.5.6. осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников по их просьбе, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать юридическую помощь работникам Театра;

10.5.7. вносить предложения по совершенствованию социальных гарантий работников, проводить разъяснительную работу по законопроектам и другим нормативным правовым актам в области социально-трудовых отношений;

10.5.8. принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Театра; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в коллективе Театра, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие настоящего коллективного договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

11.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия, года и информировать работников о результатах проверок на собраниях или конференциях работников. С отчетом выступают первые лица двух сторон, подписавших коллективный договор;

11.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля по его выполнению проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

11.4. Лица, представляющие Работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются административной ответственности, которая установлена федеральным законодательством.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года (2013-2016 годы).

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжения трудового договора с руководителем Театра.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Театра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

12.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

12.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в Перечне.

12.6. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 15 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников учреждения, в дальнейшем знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

От администрации МБУК
Театр оперетты

_____
А.В. Потылицин
Директор МБУК
Театр оперетты
«20» 06 2013 г.

От профсоюзной организации
театра

_____
Т.В. Балабайченко
Председатель профсоюзной
организации
«20» июня 2013 г.

Муниципальное бюджетное учреждение культуры

Театр Оперетты

Красноярский край
ЗАТО г.Железногорск
Ул.Советской Армии, 28а

тел./факс (8-3919)72-84-81
E-mail: teatr_k26@mail.ru
ИНН 2452004621 КПП 245201001
Адрес сайта: operetta.k26.ru

ДОПОЛНИТЕЛЬНО СОГЛАШЕНИЕ № 2

к Коллективному договору на 2013- 2016 гг.
МБУК Театр оперетты ЗАТО г.Железногорск
регистрационный № 11 от 28.06.2013г.

28.04.2016г.

г. Железногорск
Красноярский край

Настоящее соглашение заключено трудовым коллективом муниципального бюджетного учреждения культуры Театр оперетты в лице представителя работников, председателя ПК Театра, помощника режиссера Балабайченко Татьяны Владимировны с работодателем в лице директора муниципального бюджетного учреждения культуры Театр оперетты Потылицина Александра Викторовича о нижеследующем:

1. Настоящим соглашением стороны договорились в соответствии с п.2 ст.43 ТК РФ продлить срок действия Коллективного договора от 20.06.2013г. на три года до 20.06.2019 г.
2. Настоящее соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон и один экземпляр для уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

Директор

_____ А.В. Потылицин

Представитель коллектива

_____ Т.В. Балабайченко

Администрация ЗАТО г.Железногорск Красноярского края
Управление экономики и планирования
Отдел по труду и заработной плате
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ (СОГЛАШЕНИЮ)
Зарегистрированному под № 11
от «28» июня 2016 г.
Дата регистрации
от «04» мая 2016 г.
Дата выдачи заключения
от «__» мая 201__ г.
Регистратор Филатова подпись
Место для печати