

Коллективный договор

31.08.2023

№ 1066

Государственное учреждение культуры Тульской области «Тульский государственный театр кукол»

Адрес: 300000, г.Тула, ул. Советская д. 62/15, ОГРН 1037101132650, ИНН 7107027784

Представитель работодателя

И.о. художественного руководителя

п/п /Т.Б.Морозова

"31" сентября 2023 г.

Представитель работников

Председатель СТК

п/п /Е.М.Богомолова

"31" сентября 2023 г.

Управление экономического развития
Администрации города Тулы
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Рег. № 1066

Дата «12» сентября 2023

п/п Лукашина Н.В.

г. Тула
на 2023 - 2026 годы

Оглавление

1. Общие положения	1
2. Оформление трудовых отношений	2
3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	3
3.1. Оплата труда.....	3
3.2. Нормирование труда	5
3.3. Гарантии Работникам	5
4. Режим труда и время отдыха	6
5. Охрана труда	8
5.1. Работодатель в области охраны труда обеспечивает:.....	8
5.2. Работник в области охраны труда имеет право:.....	10
6. Содействие занятости Работников	10
7. Социальные гарантии и компенсации	11
8. Гарантии работающей молодежи.....	12
9. Сотрудничество и ответственность Сторон	12
10. Заключительные положения	13
Приложение 1 План мероприятий по охране труда	14

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) – двухсторонний правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Государственном учреждении культуры Тульской области «Тульский государственный театр кукол» и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей устанавливает взаимные обязательства Сторон. Разработан и утверждён в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (далее ТК РФ) и иными Федеральными законами (далее ФЗ).

1.1. Сторонами Договора являются: Государственное учреждение культуры Тульской области «Тульский государственный театр кукол» (далее «Театр»), в лице исполняющего обязанности художественного руководителя Богородицкого Ю.Ю., действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны и трудовой коллектив (работники) Театра в лице своих представителей: Богомоловой Е.М., Бурякова С.В., Спиренкова О.Ф., именуемые «Совет трудового коллектива» (далее СТК), действующие на основании протокола собрания трудового коллектива от 05.05.2023 г. с другой стороны.

1.2. Работники Театра поручают СТК представлять свои права и интересы перед Работодателем, а Работодатель признает СТК выборным представительным органом работников, уполномоченным трудовым коллективом Театра представлять их интересы в области труда и связанных с иными социально-экономическими отношениями сторон, а также по всем условиям исполнения настоящего Договора.

1.3. Настоящий Договор устанавливает дополнительные гарантии по защите прав и интересов работников Театра, основанных на согласованных взаимных интересах Сторон Договора, регулирующих трудовые, социально-экономические отношения в трудовом коллективе - между Работниками и Работодателем в том числе по вопросам оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности

рабочего времени и времени отдыха, условий охраны труда, социальных гарантий и других вопросов, определенных Сторонами.

1.4. Работники, в период действия настоящего Договора, уполномочили (предоставили право) СТК вести переговоры с Работодателем о внесении изменений (дополнений), согласованных Сторонами, вызванных различными обстоятельствами, связанными с финансово-хозяйственной деятельностью Театра, санитарно-эпидемиологической обстановкой, чрезвычайными ситуациями, изменениями законодательных норм в Российской Федерации без созыва собрания или конференции трудового коллектива, при условии отсутствия разногласий Сторон. Все согласованные изменения направляются в государственный орган, проводивший уведомительную регистрацию настоящего Договора и доводятся до всех работников под роспись. Листы ознакомления работников с настоящим Договором и всеми изменениями к нему хранятся в административно-кадровом отделе.

1.5. Подписанием настоящего Договора Работодатель обязуется не ограничивать права и свободу работников трудового коллектива, если действия таковых находятся в рамках норм, установленных Российским законодательством и настоящим Договором, в том числе при разработке и применении локальных нормативных актов, заключении трудовых договоров не устанавливать условия, ухудшающие положение работников установленные действующим законодательством РФ и настоящим договором, Работники обязуются не устраивать забастовки, пикеты и другие мероприятия, нарушающие нормальную деятельность Театра, при отсутствии нарушений Работодателем условий действующего законодательства и настоящего Договора.

1.6. Настоящий договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в настоящий договор, соглашение, трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.7. Привлечение и (или) использование в Театре иностранных работников допускается при обеспечении полной занятости Работников Театра, и (или) в случае отказа от выполнения поручаемой работы Работниками Театра, с соблюдением требований действующего законодательства.

1.8. Условия, установленные настоящим Договором, обязательны для выполнения обеими Сторонами.

2. Оформление трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьёй 59 ТК РФ в том числе с творческими работниками Театра.

2.3. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Период испытания определяется сторонами в соответствии со статьёй 70 ТК РФ.

2.4. Для оформления трудовых отношений Работник предъявляет Работодателю документы согласно перечню, определённого статьёй 65 ТК РФ.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе ЕФС РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах его на другую постоянную работу, о прекращении трудового договора Работника с указанием основания и причин прекращения, другая, предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации, информация.

2.6. Работодатель предоставляет Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя на бумажном носителе, заверенным надлежащим образом:

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

2.7. В случае предстоящих изменений существенных условий трудового договора Работника, Работодатель обязан уведомить Работника об этом и о причинах, вызвавших необходимость внесения изменений в письменной форме не позднее, чем за два месяца до вступления изменений. В случае, если Работник не согласен принимать новые условия, то Работодатель обязан предложить ему в письменной форме другую вакантную должность или работу. Если Работник не согласен на перевод на предложенную вакансию или работу, то он увольняется по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с выплатой пособия в размере двухнедельного среднего заработка.

2.8. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель обязуется предоставлять и обеспечивать работой согласно трудового договора Работника на протяжении всего срока его действия. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Оплата труда

Локальные нормативные акты Театра по вопросам оплаты труда разрабатываются на основе постановлений правительства Тульской области для работников государственных учреждений культуры и согласовываются с министерством культуры Тульской области. По оплате труда Работодатель обязуется:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях), не реже чем два раза в месяц 19 и 04 числа каждого месяца за первую и вторую половину месяца соответственно на лицевые счета работников в банке. Переводы заработной платы на личные счета работников осуществлять за счет работодателя. При совпадении дня выплаты заработной платы с нерабочими (выходными или праздничными днями) выплату производить в рабочий день накануне нерабочего дня.

3.1.2. Устанавливать размеры должностных окладов Работников согласно штатному расписанию Театра, согласованному с Министерством культуры Тульской области, на основании приказа Работодателя в соответствии с отнесением занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ) должностей работников и профессий работников культуры, искусства и кинематографии.

3.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами РФ и иными нормативными правовыми актами.

3.1.4. Установить систему оплаты труда работников, включающую должностной оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, правовыми актами Тульской области, а также «Положением об оплате труда работников» Театра и строить её на основе отнесения штатных должностей к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

Устанавливать уровень заработной платы в зависимости от квалификации, сложности выполняемой работы, количества, качества затраченного труда, проявленной эффективности, достижения высоких показателей деятельности.

Не допускать ограничений или предоставлять преимущества, в том числе по оплате труда, по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами.

Установить для всех Работников, занимающих одинаковую должность равные должностные оклады.

Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

Отклонений размера оклада Работника от размера, установленного в соответствующей ПКГ должностей, не допускать.

Пересмотреть существующие и разрабатывать локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда Работников с учетом мотивированного мнения СТК и согласованием с министерством культуры Тульской области.

3.1.5. Устанавливать персональный повышающий коэффициент, состоящий из суммы коэффициентов к должностному окладу работника в размере, не ниже следующих размеров:

- для руководителей подразделений (отделов, служб и т.д.) от 1,0;
- для работников, работающих на полной ставке по основному месту работы от 0,5;
- для работников, работающих на не полной ставке и (или) на условиях совместительства от 0,4;
- действие настоящего пункта не распространяется на должности: художественный руководитель; заместитель руководителя; главный бухгалтер.

3.1.6. На время совмещения профессий (должностей), выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, производить доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты Работнику определять соглашением сторон.

3.1.7. За время вынужденного простоя по вине Работодателя и по причинам, не зависящим от Сторон, оплату времени простоя производить в размере двух третей среднего заработка Работника рассчитанного пропорционально времени простоя.

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

Установить, что ежемесячная заработная плата Работника за весь месяц работы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда по Тульской области, установленного действующим законодательством РФ. Максимальный размер заработной платы не ограничен.

3.1.8. Премирование Работников осуществлять в соответствии с «Положением об оплате труда работников» Театра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда текущего финансового периода и наличия средств от приносящей доход деятельности Театра по следующим видам:

- за интенсивность и высокие результаты работы (в том числе при награждении Работника различными наградами, званиями);
- за качество работ;
- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год).

3.1.9. Удержания из заработной платы работника производить в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.10. Оплату ежегодного оплачиваемого отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала. В случае не своевременной выплаты отпускных Работник вправе, по согласованию с Работодателем, перенести ежегодный отпуск на другой период.

3.1.11. Признать время приостановки работы Работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней простоем по вине Работодателя. Условие признания: работник в письменной форме обязан известить Работодателя о начале приостановки работы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Выплата производится пропорционально времени простоя.

Расчет средней заработной платы Работника в этом случае производить без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе Работодателя.

3.1.12. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает проценты (денежную компенсацию) за каждый календарный день просрочки, в размере одной сто пятидесятой, увеличенной на 1 базисный пункт ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.1.13. Извещать каждого Работника один раз в месяц в бумажной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за полный месяц, размерах и основаниях произведенных начислений и удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма содержания и предоставления информации (расчетного листка) Работника утверждается Работодателем в соответствии с законодательством.

3.1.14. Заработную плату, не полученную (не перечисленную на расчетный счет в банке) в связи со смертью Работника, выдавать члену его семьи на основании письменного заявления и подтверждающих родство документов не позднее недельного срока после предоставления необходимых документов.

3.1.15. Выплачивать Работнику при увольнении денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска.

3.2. Нормирование труда

3.2.1. Стороны договорились установить норму выступлений для артистов, 6 (шесть) выступлений в месяц.

3.2.2. Установить дополнительную оплату артистам при превышении нормы за каждое выступление в размере:

- за превышение более нормы (6 спектаклей) до 10 спектаклей по 500 руб. за каждый, превышающий норму, спектакль;
- за превышение свыше 10 спектаклей по 600 руб. за каждый, превышающий норму, спектакль;
- интермедию приравнять к спектаклю.

3.2.3. Для должностей «Звукорежиссер» и «Художник по свету» установить норму в размере 8 спектаклей в месяц и дополнительную оплату, по данным должностям, при превышении нормы за каждое выступление в размере по 300 руб. за спектакль.

3.2.4. Нормы участия в спектаклях и размеры дополнительной оплаты (премии) для других профессий (кроме оговоренных пунктами 3.2.1. – 3.2.3.) устанавливаются Положением «О премировании и материальном стимулировании работников государственного учреждения культуры Тульской области «Тульский государственный театр кукол».

3.2.5. Информацию о количестве отработанных спектаклей в месяц, на работников, задействованных в спектаклях, предоставляет заведующий труппы ежемесячно.

3.2.6. Работодатель в период с 15 января по 19 декабря одного года не имеет права назначать более двух спектаклей (интермедий) в день в рамках рабочего времени и должностных обязанностей Работников. В период новогодних празднований с 20 декабря по 14 января количество спектаклей (интермедий) устанавливается графиком спектаклей с учетом обязательного времени отдыха между спектаклями.

3.2.7. Размер дополнительной оплаты (премии) может быть изменен в зависимости от финансово-экономического состояния Работодателя и устанавливается приказом Работодателя.

3.3. Гарантии Работникам

3.3.1. При направлении в командировку Работника компенсировать командировочные расходы в соответствии с Положением о командировках Театра. На период командировки за ним сохранять рабочее место.

3.3.2. Оплату учебного отпуска Работнику, совмещающего работу с обучением в образовательном учреждении, имеющем государственную аккредитацию, проходящего обучение по заочной, очно-заочной форме обучения производить на основании справки-вызова. Работнику, получающему образование соответствующего уровня повторно, учебный отпуск не предоставлять. Исключение составляет обучение по направлению от Театра.

3.3.3. Работнику, работающему на условиях совместительства, учебный отпуск не предоставлять и не оплачивать.

3.3.4. Предоставлять день (дни) Работнику для прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка в следующем количестве:

- Для возрастных категорий с 18 до 39 лет – 1 день (смену) один раз в три года;
- Для возрастов от 40 лет до предпенсионного возраста – 1 день (смену) ежегодно;
- Для предпенсионера (по возрасту) и старше - 2 дня ежегодно.

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Театра (далее ПВТР) и графиками сменности, утверждаемыми ежегодно в соответствии с законодательством и обязаны соблюдаться Сторонами Договора.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в размере 40 часов в неделю для всех работников (за исключением отдельных категорий работников, предусмотренных статьёй 92 ТК РФ и иными нормативными актами, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени).

4.3. Работодатель имеет право в порядке, установленном законодательством, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника трудовым договором:

- для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. Творческим работникам и работникам, занятым в обслуживании спектаклей Театра, работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха, в следующий, после выходного или нерабочего праздничного дня, рабочий день.

По личному заявлению Работника предоставление дня отдыха может быть предоставлено в другой день с учетом занятости в производственном процессе Театра. При невозможности предоставления другого дня отдыха в текущем календарном месяце, компенсация работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере.

4.5. Рабочий день Работника, выезжающего на гастроли, начинается не ранее, чем с объявленного времени сбора и фактического момента явки на место сбора в г. Тула и оканчивается временем прибытия на место в г. Тула.

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, его время и продолжительность определяется ПВТР.

4.8. При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен Работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого в соответствии с законодательством РФ.

4.9. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 28 календарных дней с сохранением места работы (должности), а также дополнительный отпуск, продолжительность которого определяется ПВТР.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью которого определяется ПВТР (от 3 до 12 календарных дней за каждый отработанный год), которые могут быть присоединены к ежегодному отпуску или быть использованы Работником по согласованию с Работодателем в другие периоды.

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков на текущий календарный год, утверждаемый в соответствии с законодательством. Неиспользованные отпуска прошлых периодов могут вноситься в график отпусков на следующий год.

График отпусков разрабатывается с учетом производственных процессов: театрального сезона, плана гастролей, социальных льгот Работников, сроков предоставления необходимой отчетности о деятельности Театра по следующим принципам:

- для работников, связанных с обеспечением, организацией, проведением спектаклей в один период всем;

- для работников подразделений: Руководство; Хозяйственно-эксплуатационный отдел; Планово-экономический отдел; Административно-кадровый отдел по согласованным Сторонами предложениям. Предложения работников подразделений настоящего абзаца для составления графика отпусков следующего календарного года должны быть направлены Работодателю до 15 ноября текущего года. Если данные работники желают разделить ежегодный отпуск на части, они должны отразить это в предложении с условием, что одна, из частей должна быть продолжительностью не менее 14 календарных дней.

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы может предоставляться Работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы в Театре и приурочиваться к общему театральному сезону вместе со всеми Работниками. По заявлению, определенным категориям работников, на основании статьи 122 ТК РФ, он может быть предоставлен до истечения шести месяцев.

4.12. График отпусков доводится до сведения работников под личную роспись не позднее 15 декабря предшествующего года.

4.13. Исполнение графика отпусков является обязательным для Сторон Договора.

4.14. Перенос ежегодного отпуска может быть произведен по письменному заявлению Работника по согласованию с Работодателем.

4.15. Работодатель предоставляет Работнику, по его письменному заявлению дополнительные оплачиваемые дни отдыха в следующих случаях, в связи:

- с собственным бракосочетанием, впервые - 1 рабочий день и возможно предоставление до 5 дней без сохранения заработной платы;
- с бракосочетанием детей, впервые - 1 рабочий день и возможно предоставление до 5 дней без сохранения заработной платы;
- с рождением ребенка (отцу в день выписки жены из медучреждения) – 1 рабочий день и возможно предоставление до 5 дней без сохранения заработной платы;
- со смертью близкого родственника (родителей, супруга, брата, сестры, детей) - 3 рабочих дня и возможно предоставление до 5 дней без сохранения заработной платы;
- с направлением ребенка в первый класс, в «День знаний» (первый учебный день сентября) – 1 рабочий день (одному из родителей, либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка).

Неиспользованная часть дополнительных оплачиваемых дней отдыха, предоставленных по указанным выше основаниям, не переносится на следующий календарный год.

Для выполнения соответствующих условий предоставления дополнительных отпусков, Работник предоставляет заявление не позднее чем за три рабочих дня (исключение составляет событие: смерть близкого родственника, рождение ребенка).

При одновременном наступлении нескольких событий, Работник выбирает одно из них самостоятельно. При совпадении перечисленных событий во время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске указанные дополнительные дни не предоставляются.

4.16. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год. Отказ работника (по любой причине) от выполнения требования работодателя о выходе на работу до его окончания (отзыв из отпуска) не является нарушением трудовой дисциплины.

4.17. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.18. Для решения семейных и социально-бытовых вопросов, по письменному заявлению, Работнику могут быть предоставлены отпуска без сохранения заработной платы. Продолжительность, срок, обязанность Работодателя на их предоставление определяется в соответствии с трудовым законодательством. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.19. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей(му) ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по личному заявлению согласованному Работодателем в соответствии с законодательством РФ, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.20. Работнику, которому установлено право на предоставление дополнительных дней отдыха, дополнительные дни учитываются и предоставляются в соответствии с графиком отпусков.

4.21. Работнику, льготной категории граждан, ежегодный оплачиваемый и дополнительные отпуска предоставляются продолжительностью и периодом, установленными законодательством РФ.

Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

4.22. При наступлении определенных обстоятельств, связанных с организационными особенностями определенного периода деятельности Театра, санитарно-эпидемиологической обстановки, наступлении чрезвычайных ситуаций и других подобных обстоятельств, возможно заключение трудовых договоров (или дополнительных соглашений к существующим трудовым договорам) с установлением режима удаленной (дистанционной) работы.

5. Охрана труда

Работодатель создает безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работника.

5.1. Работодатель в области охраны труда обеспечивает:

5.1.1. Формирование комиссии для проведения СОУТ в соответствии с требованиями законодательства.

5.1.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты Работников в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

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

5.1.4. Недопущение Работника к исполнению им трудовых обязанностей, имеющего медицинские противопоказания в случаях, предусмотренных законодательством РФ, и (или) находящимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

5.1.5. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых гарантиях, компенсационных мерах и средствах индивидуальной защиты.

5.1.6. Участие представителя трудового коллектива в расследовании несчастных случаев на производстве и (или), по запросу, представление информации о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.1.7. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением: хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.1.8. Обеспечение Работников питьевой водой и устройствами (установками) раздачи воды.

5.1.9. Обучение Работников безопасным методам, приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда, для работников с ответственностью в области охраны труда – прохождения необходимого обучения в сроки, установленные законодательством РФ.

5.1.10. Водителям, время для еженедельной технической подготовке машин к выезду, а при работе на гастрольях – на следующий день после возвращения с гастролей. Обеспечивать перерыв между выездами не менее 14 часов.

5.1.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.12. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников согласованным в соответствии с законодательством РФ.

5.1.13. Выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на: проведение СОУТ, обучение по охране труда, мероприятия по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями по охране труда. Перечень мероприятий определяется приложением 1 к настоящему Договору и утверждается ежегодно.

5.1.14. Все производственные и служебные помещения из расчета по одной медицинской аптечке с определенным набором медикаментов и средств оказания первой медицинской помощи на помещение, с количеством персонала более 10 человек.

5.1.15. Обязательное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.16. Разработку, в соответствии с законодательством РФ, комплексных планов (программ) по улучшению условий и охраны труда.

5.1.17. В период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера стороны Договора проводят мероприятия по реализации плана работ:

- в области защиты Работников, здания, прилегающей территории Театра от чрезвычайных ситуаций;
- в области повышения устойчивости работы и обеспечению жизнедеятельности Работников Театра в чрезвычайных ситуациях и в режиме повышенной готовности;
- по поддержанию в постоянной готовности локальной системы оповещения Театра;
- по проведению аварийно-спасательных и других неотложных работ в здании и прилегающей территории Театра в соответствии с утвержденными планами по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- по финансированию мероприятий по защите работников, здания и прилегающей территории Театра от чрезвычайных ситуаций, созданию необходимых финансово-материальных резервов для ликвидации чрезвычайных ситуаций;
- по сохранению размера средней заработной платы работникам в период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) режима повышенной готовности на территории Тульской области;
- по обеспечению работников на рабочих местах необходимым запасом одноразовых масок, дезинфицирующих и антисептических средств, перчаток;
- по организации при входе в Театр мест для обработки рук с помощью автоматических дозаторов и (или) дезинфицирующими салфетками, а также проведением необходимых контрольных процедур, исключающих угрозу жизни, здоровья Работников и зрителей Театра (в том числе измерение температуры тела бесконтактным методом);
- по созданию зон безопасности, организации человеческих потоков, изменению режимов работы и других мероприятий, ограничивающих лишние контакты между людьми.

5.1.18. Своё право, в целях контроля за безопасностью производства работ, реализовать использованием приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) обеспечивающих дистанционную видео-, фото, аудио или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации. Места установки оборудования видео, фото, аудио фиксации согласовывать сторонами Договора.

5.1.19. В случае получения работником увечья в рабочее время, или получения

профессионального заболевания, или наступления смертельного случая в следствие несчастного случая на производстве, Работник (в случае смерти, члены его семьи) вправе письменно обратиться к Работодателю за получением материальной помощи.

Размер материальной помощи определяется Работодателем с учетом степени утраты профессиональной трудоспособности и финансового состояния Театра.

5.2. Работник в области охраны труда имеет право:

5.2.1. На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2.2. На получение достоверной информации от Работодателя, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

5.2.3. На отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.2.4. На обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

5.2.5. На обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

5.2.6. На внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6. Содействие занятости Работников

6.1. Работодатель, при изменении (ухудшении) экономических результатов финансово-хозяйственной деятельности проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (в первую очередь предлагая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство Работникам Театра), улучшения результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

- Проведение анализа, прогнозирования и учет численности работников, планируемых к увольнению;
- Предоставление в центр занятости населения информации о наличии вакантных рабочих мест, а также сроках и масштабах возможных массовых увольнений;
- Осуществление ликвидации учреждения, изменения форм собственности, полную или частичную приостановку производственной деятельности, влекущую за собой сокращение рабочих мест только после предварительного (не менее, чем за три месяца) сообщения об этом в государственное учреждение Тульской области «Центр занятости населения Тульской области».

6.3. При введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке театральной деятельности проводить предварительные консультации сторонами Договора, а также сообщать об этом в государственное учреждение Тульской области «Центр занятости населения Тульской области» в течении трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

6.4. Работодатель, по запросу, предоставляет в органы исполнительной власти, органы местного самоуправления Тульской области информацию по социально-трудовым вопросам.

6.5. Работодатель участвует в областных медиапроектах по популяризации профессий Театра.

6.6. Работодатель для снижения социальной напряженности, связанной с сокращением, по согласованию, предоставляет сокращаемому Работнику:

- возможность (по заявлению) прохождения собеседований в рабочее время с новым работодателем с сохранением среднего заработка, не более 16 часов суммарно в месяц;
- установление (по соглашению сторон) индивидуальных режимов рабочего времени;

- не допущение одновременного, в течении календарного года, увольнения работников – членов одной семьи, за исключением ликвидации учреждения.

6.7. При сокращении численности или штата работников Театра преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работнику:

- имеющего более высокое творческое звание;
- бывшему выпускнику учебных заведений, по творческой специальности, закончившему их не позже 5 лет назад;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии по возрасту);
- проработавшему в Театре более 10 лет.

6.8. Работодатель сохраняет за Работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, право на первоочередное трудоустройство в Театре при появлении вакантных рабочих мест.

7. Социальные гарантии и компенсации

Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих дополнительных социальных льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальными нормативными актами:

7.1. В соответствии со статьёй 196 ТК РФ и при наличии направления Работодателя, распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на Работника, получающего второе образование имеющегося у него уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить доставку автотранспортом до места жительства работников, вернувшихся в г. Тулу после 22:00 с выездных спектаклей или гастролей.

7.3. Работодатель вправе применять меры морального и материального поощрения работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- представление к награждению отраслевыми и государственными наградами, званиями;
- применения стимулирующих мер поощрения в соответствии с «Положением об оплате труда работников» Театра;
- награждения ценными подарками;
- организацией к празднику «Новый год» новогоднего представления (Ёлки) для детей и внуков работников;
- выдачу подарков детям работников к празднику «Новый год» с возрастом от двух до шестнадцати лет включительно (при условии достижения возраста и даты дня рождения ребенка плюс / минус 6 месяцев от 31 декабря текущего года);
- применения поощрений Работникам, выполнившим нормативы и требования золотого, серебряного знаков отличия физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

7.4. Работодатель оказывает материальную помощь, по письменному заявлению работника в случаях, связанных:

- с юбилеем Работника (50 лет и далее каждые 5 лет);
- в связи с рождением ребенка;
- на погребение близких родственников (родители, супруг, дети) Работника;
- при регистрации брака Работника (если брак регистрируется впервые);
- при увольнении Работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (если выход на пенсию производится впервые);
- в иных исключительных случаях (пожар, несчастный случай на производстве, дорогостоящее медицинское оперативное вмешательство, дорогостоящие лекарства);
- к празднованию Международного дня Театра.

Материальная помощь оказывается Работодателем на основании подтверждающих документов в размере, определяемом с учетом финансового положения Работодателя, оформляется приказом по личному составу.

7.5. Работодатель производит:

- единовременную выплату к отпуску в размере и порядке, определяемыми локальными нормативными актами;
- государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- оплату пособий по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника;
- предоставление отчетности в соответствии с законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в целях соблюдения пенсионных прав Работников, в том числе содействуя развитию электронного документооборота по предоставлению отчетности в ЕФС;
- трудоустройство и создание благоприятных условий для труда (в том числе создание специальных рабочих мест) для Работников с ограниченными возможностями (инвалидов) в соответствии с их индивидуальными планами реабилитации и абилитации;
- оплату аренды жилой площади для иногородних работников Театра, нуждающихся в съёмном жилье.

8. Гарантии работающей молодежи

В целях реализации дополнительных гарантий для категорий настоящего пункта Договора, определено понятие «работающая молодежь» – это Работник театра возрастом до 30 лет.

Для работающей молодёжи, помимо действующих условий, установленных для всех работников Театра, устанавливаются дополнительные гарантии, реализуемые с учетом финансово-экономического положения Театра, для этого Работодатель:

8.1. Производит выплату единовременного пособия Работнику, работавшему ранее и возвратившемуся на работу в Театр в размере должностного оклада:

- после прохождения срочной военной службы и (или) службы по контракту в зоне СВО;
- после окончания средне-профессионального, или высшего учебного заведения, при завершении его по очной форме обучения по творческим специальностям Театра и трудоустраивающимся впервые.

Данная сумма выплачивается по завершении второго месяца работы после трудоустройства.

8.2. Информировать профильное министерство о потребности и обеспечивает трудоустройство выпускников творческих специальностей учебных заведений, направленных на трудоустройство в соответствии с необходимой потребностью.

8.3. Проводит разъяснительную работу по различным областям трудовой, общественной и иной деятельности. Способствует проявлению инициативности, креативности и выдвижению в кадровый резерв на руководящие должности Театра.

8.4. Организует наставничество для работающей молодёжи из числа специалистов с высокой квалификацией, в том числе для женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением детей.

8.5. Создает условия для получения профильного образования и повышения квалификации молодых специалистов Театра, организует обучение по целевым программам, способствует развитию высококвалифицированных специалистов.

8.6. Гарантирует трудоустройство по специальности молодым специалистам, выпускникам профессиональных образовательных учреждений среднего и высшего образования, прошедшим целевое обучение по соответствующему договору с Работодателем и направленным на трудоустройство в Театр.

9. Сотрудничество и ответственность Сторон

9.1. Отношения и ответственность Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, а также иными нормативными актами РФ.

9.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими государственными органами власти по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора и способствуют предотвращению коллективных трудовых споров и их урегулированию в досудебном порядке.

9.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются и, как следствие,

потеря Работниками рабочих мест, по взаимному согласию Сторон Договора, действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9.5. Стороны проводят согласованную политику по укреплению статуса, соблюдения прав и гарантий выборного представительного органа работников – совета трудового коллектива, а также имеющейся профсоюзной организации.

9.6. Работодатель один раз в месяц в день выплаты заработной платы, на основании личных заявлений членов профсоюза, перечисляет членские профсоюзные взносы на банковские счета, указанные в этих заявлениях.

9.7. Работодатель не препятствует реализации прав Работника на вступление в профсоюзные организации, религиозные конфессии и другие общественные организации, разрешенные к деятельности на территории Российской Федерации, как при заключении трудового договора, так и в последующей трудовой деятельности.

9.8. Работодатель разрабатывает проекты локальных нормативных актов Театра, затрагивающих социально-трудовые права работников в соответствии с требованиями законодательства РФ.

9.9. Стороны не выступают организаторами коллективных действий (забастовок, протестов и тому подобных мероприятий) при условии выполнения пунктов настоящего Договора.

СТК, методом переговоров с Работодателем, решает возникающие трудовые споры Работников по любым проблемам их возникновения.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с даты подписания Сторонами.

10.2. Нормы, указанные в настоящем Договоре, подлежат применению в течении всего срока действия договора.

10.3. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с условиями настоящего Договора и действующего законодательства РФ.

10.4. Сторона, виновная в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.5. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. Действие Договора распространяется на всех Работников Театра.

10.7. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

10.8. Договор подписан в четырех экземплярах: один хранится у Работодателя, один в СТК, два экземпляра передаются в регистрирующий орган, департамент труда и социальной защиты населения города Тулы.

Работодатель:

И.о. художественного руководителя _____ п/п _____ / Т.Б.Морозова

Представители Работников:

Председатель СТК _____ п/п _____ / Е.М.Богомолова

Зам. председателя СТК _____ п/п _____ / С.В.Буряков

Член СТК _____ п/п _____ / О.Ф.Спиренков

Приложение 1 План мероприятий по охране труда

План мероприятий

по охране труда работников

ГУК ТО "Тульский государственный театр кукол" на 2024 год

№ п.п.	Наименование мероприятий	Ответственный	Дата проведения
1.	Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ)	Специалист по ОТ	Август 2024 года**
2.	Проведение контроля над состоянием условий труда и охраны труда	Специалист по ОТ	Еженедельно
3.	Приобретение спецодежды для работников	Специалист по ОТ	По необходимости
4.	Обеспечение питьевой водой	Заведующий ХЭО	По необходимости
5.	Приобретение электромонтажного, иного специализированного инструмента для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Специалист по ОТ	По необходимости
6.	Замена осветительного оборудования, вышедшего из строя	Специалист по ОТ	В течение года
7.	Обучение руководителей и специалистов вопросам охраны труда	Специалист по ОТ	Согласно графику
8.	Проведение первичного (вводного) инструктажа на рабочем месте для административно-управленческого и инженерно-технического персонала	Специалист по ОТ	В течение года
9.	Проведение инструктажа на рабочем месте	Специалист по ОТ	В течение года
10.	Актуализация нормативных локальных актов по вопросам охраны труда	Специалист по ОТ	Согласно графику; при изменении законодательства
11.	Проверка наличия и комплектности медицинских аптечек	Специалист по ОТ	10 числа начала квартала
12.	Ведение учета несчастных случаев, микротравм, составление необходимой отчетности	Специалист по ОТ	В течение года
13.	Информирование руководства о состоянии охраны труда в Театре на различных участках	Специалист по ОТ	Ежемесячно

** После завершения работ по капитальному ремонту и принятия в эксплуатацию здания ГУК ТО "Тульский государственный театр кукол".