

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«УРАЛЬСКИЙ ЦЕНТР НАРОДНОГО ИСКУССТВА ИМЕНИ Е.П.РОДЫГИНА»

От работодателя:

Директор ГАУК СО УрЦНИ



М.Х.Боровкова

11 марта 2021 года

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГАУК СО УрЦНИ



В.С.Блинова

11 марта 2021 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения культуры Свердловской  
области «Уральский центр народного искусства имени Е.П.Родыгина»  
на 2021-2024 годы

Утверждено на общем собрании  
работников ГАУК СО УрЦНИ  
Протокол № 2 от 11.03.2021



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор на 2021-2024 годы (далее – коллективный договор) заключен между работодателем - государственным автономным учреждением культуры Свердловской области «Уральский центр народного искусства имени Е.П.Родыгина» (далее – Учреждение, ГАУК СО УрЦНИ) в лице директора Боровковой Марины Хазиповны, действующей на основании Устава, и работниками Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета государственного автономного учреждения культуры Свердловской области «Уральский центр народного искусства имени Е.П.Родыгина» Российского профсоюза работников культуры Блиновой Валентины Семеновны, именуемыми в дальнейшем «Стороны».

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. **Полномочным представителем работодателя**, защищающим его интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, является директор государственного автономного учреждения культуры Свердловской области «Уральский центр народного искусства имени Е.П.Родыгина», действующий на основании Устава.

1.4. **Полномочным представителем работников** государственного автономного учреждения культуры Свердловской области «Уральский центр народного искусства имени Е.П.Родыгина», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, является профсоюзный комитет Учреждения, действующий на основании Положения.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Учреждения в лице ее профсоюзного комитета и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Соглашением между Министерством культуры Свердловской территориальной организацией Российского профсоюза работников культуры на 2020-2022 годы, Трехсторонним Соглашением между Федерацией профсоюзов Свердловской области, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей» и Правительством Свердловской области» на 2021 – 2023 годы».

1.6. Работодатель обязуется предоставлять первичной профсоюзной организации всю информацию, необходимую для подготовки и заключения коллективного договора.

1.7. Коллективный договор разработан в соответствии с законодательством Российской Федерации, требованиями Трудового кодекса РФ, Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.8. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Учреждении, заключен в целях обеспечения социальной защищенности работников, улучшения деятельности работодателя, повышения

взаимной ответственности работников и работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и настоящего договора.

1.9. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий и оплаты труда, занятости работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, предоставления работодателем социальных гарантий, компенсаций и льгот работникам Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями сторон.

1.10. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения и является обязательным для исполнения.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Учреждения.

1.12. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора и принимать все возможные меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению настоящего коллективного договора.

1.13. Стороны обязуются принимать меры по ознакомлению с коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора путем проведения общих собраний, конференций, отчетов должностных лиц и работников, размещения необходимой информации на информационных стендах Учреждения.

1.14. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Вступает в силу с 14.09.2021, в соответствии с дополнительным соглашением от 10.09.2020 г. о продлении срока действия коллективного договора на 2017-2020 гг.

## **2. ТРУДОВЫЕ ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны настоящего договора договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности Учреждения, повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Стороны договорились строить трудовые взаимоотношения на основе взаимного уважения и соблюдения Кодекса корпоративной этики, принятого в Учреждении.

2.3. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.3.1. добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, материального состояния работников, их профессионального уровня;

2.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.3.3. предоставлять работникам рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, за исключением работников, выполняющих работу на дому;

2.3.4. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату;

2.3.5. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, иных заключаемых соглашений, а также трудовых договоров с работниками;

2.3.6. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и отдыха работников;

2.3.7. своевременно выполнять предписания надзорных и контролирующих органов по устранению нарушений законодательства о труде;

2.3.8. осуществлять обязательное социальное страхование работников;

2.3.9. создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;

2.3.10. принимать работников на руководящие, творческие и артистические должности на основании Положения о проведении конкурса на замещение вакантных должностей;

2.3.11. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;

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

2.3.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.3.14. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

#### **2.4. Работники обязуются:**

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.4.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, трудовую дисциплину, установленные нормы труда, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности, правила противопожарной безопасности и другие локальные нормативные акты и обязательные правила и требования;

2.4.3. способствовать повышению эффективности деятельности Учреждения;

2.4.4. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, беречь имущество работодателя, эффективно использовать и бережно относиться к инструментам, оргтехнике, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать энергетические и другие материальные ресурсы;

2.4.5. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам, нести материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 241, 242, 238 ТК РФ);

принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную деятельность Учреждения (простой, авария и т.п.), и немедленно сообщать о случившемся администрации работодателя;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.4.6. не курить на рабочем месте, в помещениях и на территории Учреждения, в том числе электронные сигареты, соблюдать чистоту как в Учреждении, так и в транспортных средствах Учреждения;

2.4.7. соблюдать служебную и коммерческую тайну;

2.4.8. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, вести себя достойно, соблюдать Кодекс корпоративной этики.

## **2.5. Работодатель имеет право на:**

2.5.1. заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками, в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными локальными нормативными актами;

2.5.2. поощрение работников за добросовестный и эффективный труд;

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

2.5.4. принятие локальных нормативных актов, регулирующих трудовые взаимоотношения в порядке, установленном действующим законодательством.

## **2.6. Работники имеют право на:**

2.6.1. заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работодателем, в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными локальными нормативными актами;

2.6.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

2.6.4. предоставление времени отдыха;

2.6.5. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.6.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование;

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

2.6.8. обязательное социальное страхование (медицинское, пенсионное, от несчастных случаев на производстве и т.п.) в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

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

2.6.10. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.11. возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.6.12. участие в управлении Учреждением;

2.6.13. в целях продвижения концертной деятельности и творческих коллективов оказывать содействие концертным службам учреждения в распространении соответствующей рекламной продукции, а также использовать свои ресурсы в социальных сетях;

2.6.14. в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (ст.379 ТК РФ).

2.7. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора.

2.8. **Трудовой договор** – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.9. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.9.1. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, - в случаях, предусмотренных ТК РФ. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.9.2. По соглашению между работодателем и работником срочный трудовой договор может заключаться:

- 1) с творческими работниками и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в

соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемых Правительством РФ;

- 2) с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- 4) с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- 5) с заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения;
- 6) с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- 7) с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- 8) для проведения неотложных работ по предотвращению аварий, катастроф, несчастных случаев, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- 9) в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. Трудовой договор составляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми и межотраслевыми, региональными и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению между работником и работодателем, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении трудового договора заключается в письменной форме.

2.13.1. Перевод работника на другую работу без его согласия на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу допускается в следующих случаях:

- 1) катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар и другие чрезвычайные обстоятельства, для предотвращения вышеуказанных событий или устранения их последствий;
- 2) простой, необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества, замещение временно отсутствующего работника, если причины вызваны указанными выше чрезвычайными обстоятельствами.

2.13.2. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, структурной реорганизацией, другим причинам условия заключенного сторонами трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника не позднее, чем за 2 месяца.

2.15. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 2) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков, инструктаж в области охраны труда;
- 3) не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование);
- 4) в случае приостановления на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу;
- 5) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.16. Прекращение трудового договора осуществляется в соответствии с главой 13 ТК РФ.

2.17. Работодатель имеет право инициировать расторжение трудового договора с работником в случае несоответствия его занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, при этом в состав аттестационной комиссии обязательно должен быть включен представитель выборного органа работников.

2.18. Стороны договорились, что для рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в учреждении действует Комиссия по трудовым спорам с участием представителей работодателя и работников, порядок работы которой определяется Положением о Комиссии по трудовым спорам ГАУК СО УрЦНИ.

2.19. Стороны договорились, что при заключении трудового договора Работодатель вправе оговорить следующие условия:

2.19.1. работники художественного и артистического состава не имеют права выступать под именем профессиональных художественных коллективов, входящих в состав Учреждения, при отсутствии соответствующих полномочий;

2.19.2. работники должны воздерживаться от совершения любых действий, которые могут повлечь нарушения авторских и других прав интеллектуальной собственности;

2.19.3. работники не имеют права выполнять работы или оказывать услуги иным лицам без разрешения руководителя Учреждения, если эти работы или услуги оказываются в рабочее время или в помещении Учреждения, что может вызвать конфликт с интересами учреждения.



### 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны договорились совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объемов работы, ухудшения финансово-экономического положения работодателя.

3.2. Стороны договорились не допускать ликвидации Учреждения, его структурных подразделений, изменения организационно-правовой формы, полного или частичного сокращения рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета.

3.3. В этих целях **работодатель обязуется:**

3.3.1. увольнение работников по сокращению численности или штата работников применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя;

3.3.2. при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если принятие решения может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

3.3.3. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

3.3.4. при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдавать:

- 1) семейным - при наличии двух и более иждивенцев;
- 2) работникам, постоянно проработавшим в учреждении 10 и более лет;
- 3) работникам предпенсионного возраста, проработавшим в Учреждении не менее 5 лет, - за 5 лет и менее до наступления срока выхода на пенсию;
- 4) работникам, получившим профзаболевание или производственную травму в Учреждении;
- 5) инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- 6) другим категориям работников, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

3.3.5. не увольнять по сокращению численности или штата при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- 1) работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;
- 2) женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких матерей, других лиц, указанных в ст. 261 ТК РФ;
- 3) работников, получивших инвалидность в Учреждении;
- 4) супругов одновременно, если они оба работают в Учреждении.

3.3.6. использовать внутренние резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- 1) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их объем),
- 2) выявлять и использовать возможности внутренних перемещений работников с их согласия;
- 3) выявлять и использовать возможности работы на условиях неполного рабочего времени, совместительства, замещения отсутствующих работников;
- 4) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;
- 5) ограничить или временно прекратить прием новых работников.

3.3.7. направлять работников на переподготовку, повышение квалификации, переквалификацию, профессиональное обучение без отрыва от работы;

3.3.8. предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, в течение рабочего дня свободное от работы время (не более 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением оплаты труда в полном объеме.

3.4. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

3.5. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим труда и отдыха работников определяется **Правилами внутреннего трудового распорядка**.

4.2. **Рабочее время** – время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами относятся к рабочему времени.

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

4.2.2. Ведение учета фактически отработанного каждым работником времени возлагается на работодателя.

4.2.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в день (при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями) – 8 часов. Для творческих работников и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, может быть установлена иная

продолжительность рабочего времени, в соответствии с условиями настоящего коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, трудовых договоров с работниками, иных локальных нормативных актов.

4.2.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ, в соответствии со ст.93 ТК РФ, при этом работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, по просьбе:

- 1) беременной женщины;
- 2) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- 3) работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в соответствии с установленным порядком;
- 4) лиц, частично утративших работоспособность на производстве.

4.2.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.2.6. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также работников, специально принятых для работы в ночное время, при этом к работе в ночное время не допускаются:

- 1) беременные женщины;
- 2) работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений;
- 3) другие категории работников, установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ.

4.2.7. Могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, следующие категории работников:

- 1) женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- 2) работники, имеющие детей-инвалидов;
- 3) работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- 4) матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста;

5) инвалиды.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.2.8. Действие п. 4.2.9 настоящего коллективного договора не распространяется на творческих работников и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с условиями настоящего коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, трудовых договоров с работниками, иных локальных нормативных актов.

4.2.9. Работодатель имеет право, в соответствии со ст.ст. 97, 99 ТК РФ, привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в том числе:

- 1) для сверхурочной работы;
- 2) на условиях ненормированного рабочего дня.

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

4.3.1. В течение рабочего дня работникам устанавливаются перерывы для отдыха и питания, специальные перерывы для обогрева и отдыха (водителям, грузчикам, дворникам и др.). Время перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении.

4.3.2. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха не может быть менее 10 часов.

4.3.3. Продолжительность еженедельного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.3.4. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе – два дня. Для работников, которым установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, по возможности, устанавливается общий со всеми остальными работниками выходной день - воскресенье.

4.3.5. Нерабочие праздничные дни устанавливаются согласно ст. 112 ТК РФ.

4.3.5.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений, а в случаях, предусмотренных ТК РФ – без согласия работников (при чрезвычайных обстоятельствах).

4.3.5.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений осуществляется без запроса их согласия, в соответствии с утвержденным планом (графиком) репетиций и концертов.

4.3.5.3. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

4.3.5.4. При составлении графиков работы для работников творческих коллективов, у которых установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, по возможности не планировать репетиции в общепринятые выходные дни.

4.3.6. Отпуска:

1) *ежегодный основной оплачиваемый отпуск* продолжительностью 28 календарных дней предоставляется всем работникам ежегодно в соответствии с Графиком отпусков (ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами);

2) *ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск* продолжительностью не менее 3 дней предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность данного отпуска определяется трудовым договором;

3) *иные дополнительные оплачиваемые отпуска*, которые работодатель имеет право устанавливать с учетом своих производственных и финансовых возможностей, предоставляются в соответствии с Разделом 7 настоящего коллективного договора;

4) *отпуск без сохранения заработной платы* предоставляется работникам по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам, в соответствии со ст.128 ТК РФ.

**4.4. Работодатель обязуется:**

4.4.1. не отзываться работников из очередного оплачиваемого отпуска без согласия работника;

4.4.2. предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в обязательном порядке в следующих случаях:

1) работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

3) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

4) в иных случаях, в соответствии с Разделом 7 настоящего коллективного договора.

4.5. **Режим рабочего времени**, установленный в Учреждении, должен предусматривать продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, перерывов, чередование рабочих и нерабочих дней.

4.6. Стороны договорились о том, что в соответствии с условиями настоящего коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка,

трудовых договоров с работниками, иных локальных нормативных актов в Учреждении могут устанавливаться следующие режимы рабочего времени:

- 1) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- 2) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- 3) работа с ненормированным рабочим днем;
- 4) работа в режиме гибкого рабочего времени;
- 5) разделение рабочего дня на части;
- 6) использование надомного труда;
- 7) дистанционная (удаленная) работа.

4.7. Работодатель имеет право привлекать работника к сверхурочной работе с соблюдением порядка, установленного Трудовым кодексом РФ, при этом продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.8. Работодатель имеет право привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, предусмотренном ТК РФ, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, с оплатой в соответствии с ТК РФ и Положением об оплате и стимулировании труда, а также компенсациями в соответствии с главой 7 настоящего коллективного договора.

4.9. Особенности труда (продолжительность ежедневной работы (смены), работа в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) для творческих работников и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений регулируются настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с работниками.

## 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. **Заработная плата** (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Принципом оплаты труда работников является равная оплата труда за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов, выплат компенсирующего и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

5.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

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

5.5. Документом, регламентирующим оплату и нормирование труда в учреждении, является **Положение об оплате и стимулировании труда**.

5.6. В области оплаты труда **Работодатель обязуется:**

5.6.1. выплачивать заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: аванс – 25 числа текущего месяца, окончательный расчет – 10 числа месяца, следующего за расчетным;

5.6.2. извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период работы, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате за расчетный месяц, путем выдачи работнику расчетного листка;

5.6.3. извещать работников обо всех изменениях системы и общих условий оплаты труда не менее, чем за два месяца;

5.6.4. нести ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, установленную Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

5.6.5. в случае несвоевременной выплаты заработной платы выплачивать денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации;

5.6.6. при централизованном увеличении фондов оплаты труда производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 процентов;

5.6.7. бюджетные ассигнования, предусмотренные бюджетом Свердловской области на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, при индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги направлять преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

5.6.8. не допускать необоснованного уменьшения заработной платы работников;

5.6.9. в случае изменения систем оплаты труда не уменьшать размер заработной платы работника, при условии сохранения объема его трудовых обязанностей и уровня квалификации.

5.6.10. при отсутствии финансирования начислять заработную плату в установленные сроки и информирует работников о причинах невозможности её выдачи.

5.7. Работники вправе в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

5.8. Стороны договорились, что в Учреждении:

1) может быть установлена как повременная система оплаты труда, так и сдельная;

2) оплата труда надомников осуществляется с использованием систем нормирования труда, на основе сдельной оплаты.

5.9. Стороны договорились, что в соответствии с главой 22 ТК РФ применение систем нормирования труда определяется работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.10. Стороны договорились, что особенности оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни для творческих работников и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений регулируются настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с работниками.

5.11. Стороны договорились, что время, в течение которого работники не принимают участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, или не выступают по вине (инициативе) работодателя (невозможность организации репетиционного процесса или выезда на концерт), не является простоем (ст. 157 ТК РФ) и оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника, при этом работодатель вправе на это время предложить работнику выполнение другой работы, не предусмотренной трудовым договором, и в случае его согласия выплатить причитающуюся ему заработную плату в полном объеме.

5.12. Стороны договорились, что стимулирующая выплата за интенсивность и результативность участия в концертах, несмотря на целевой показатель РКС (6 концертов в месяц) осуществляется за фактически отработанные концерты, не ограничиваясь максимальным размером.

5.13. Стороны договорились, что оплата (либо другие способы компенсации) за разовые выступления, новогодние спектакли и другая работа, временно выполняемая штатными работниками учреждения по месту основной работы, но не входящая в круг их прямых обязанностей, производится на основании приказа руководителя в каждом конкретном случае.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. **Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.3. **Работодатель обязуется обеспечить:**

6.5.1. безопасность работников при выполнении всех видов работ;

6.5.2. приобретение и выдачу спецодежды и других средств индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с установленными нормами, для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с утвержденным перечнем.

6.5.3. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;



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

6.5.5. организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда;

6.5.6. проведение обязательных медицинских осмотров, в случаях предусмотренных ТК РФ;

6.5.7. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;

6.5.8. ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, рисках, компенсациях и средствах защиты;

6.5.9. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

6.5.11. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда и технике безопасности;

6.5.12. выполнение иных обязанностей, в соответствии с законодательством РФ.

#### **6.6. Работники обязуются:**

6.6.1. соблюдать требования охраны труда, установленные действующим законодательством РФ, а также правилами и инструкциями по охране труда, принятыми в учреждении;

6.6.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.6.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и технике безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда;

6.6.4. проходить медицинские и профилактические осмотры;

6.6.5. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников; о каждом несчастном случае, произошедшем на работе;

6.6.6. выполнение иных обязанностей, в соответствии с законодательством РФ.

6.7. В целях всестороннего обеспечения организации охраны труда в учреждении **стороны договорились:**

6.7.1. организовать работу комиссии по охране труда с участием представителей работодателя и работников;

6.7.2. ежегодно утверждать план мероприятий и смету расходов по охране труда на следующий год с учетом мероприятий по улучшению условий труда работников (вентиляция, обогрев помещений, соблюдение требований санитарных норм и др.), при этом размер финансирования таких мероприятий не

может быть менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

6.7.3. принимать меры по обеспечению финансирования утвержденного плана мероприятий по охране труда;

6.7.4. обеспечивать проведение административно-общественного контроля состояния охраны труда и техники безопасности в учреждении;

6.7.5. предоставлять помещение, средства связи для осуществления работы комиссии по охране труда;

6.7.6. обеспечивать наличие необходимой нормативно-технической документации;

6.7.7. организовывать обучение членов комиссии по охране труда.

**6.8. Дополнительно работодатель обязуется:**

6.8.1. при работе на выезде в другие организации на концерты и гастролы принимать меры для обеспечения принимающей стороной выполнения требований по охране труда и технике безопасности;

6.8.2. обеспечить наличие аптечек, укомплектованных современными лекарственными средствами и изделиями медицинского назначения, в том числе спортивным охлаждающим спреем при работе на стационаре и при организации выездных концертов и гастролей;

6.8.3. обеспечивать соответствие сценических костюмов и обуви действующим санитарно-гигиеническим требованиям;

6.8.4. обеспечить спецодеждой и средствами индивидуальной защиты работников художественно-постановочной части, в соответствии с перечнем, утверждаемым работодателем;

6.8.5. при участии артистов в концертных программах на открытых площадках в осенне-зимнее время обеспечить артистов соответствующими погодой концертными костюмами;

6.8.6. не привлекать без их согласия артистов хора и оркестра для участия в концертных программах с «живым звуком», артистов балета с исполнением технически сложных номеров (трюков) на концертных площадках при температуре воздуха ниже плюс 13 градусов по Цельсию;

6.8.7. не привлекать артистов, а также работников из числа художественного и технического персонала (костюмеры, режиссеры, звукорежиссеры, звукооператоры, техники-осветители, монтировщики) без их согласия для участия в концертных программах на открытых концертных площадках при температуре воздуха 0 градусов по Цельсию и ниже, при этом концертная программа может исполняться исключительно под фонограмму, работодатель обязуется обеспечить артистов соответствующими погодой концертными костюмами и не допускать использования дорогостоящих музыкальных инструментов;

6.8.8. не привлекать артисток хора и балета без их согласия к исполнению концертных номеров с большой вокальной нагрузкой или технически сложных танцевальных номеров в период недомоганий, вызванных физиологическими изменениями женского организма в течение 3 дней, при этом администрация вправе вызвать их в эти дни для присутствия на репетициях, а

артисток хора для участия в репетициях массовых сцен без исполнения танцев и вокальных партий. Привлечение к работе в этот период может происходить только в случае производственной необходимости по согласованию с руководителем подразделения.

6.8.9. обеспечить соблюдение питьевого режима;

6.8.10. создавать условия для прохождения работниками всеобщей диспансеризации населения;

6.8.11. организовать и обеспечивать работу в Учреждении массажного кабинета для артистов балета;

6.8.12. обеспечивать за счет работодателя проведение лечебных процедур у врача травматолога артистам балета в случае производственной травмы и артистам хоровой группы у врача фониатра при возникновении подтвержденного профессионального заболевания.

6.8.13. В случаях, указанных в пунктах 6.8.6., 6.8.7. настоящего коллективного договора, температура воздуха на концертной площадке измеряется ответственным лицом за пятнадцать минут до начала мероприятия с обязательным составлением акта, подписанного представителем концертной площадки, руководителем коллектива или администратором и представителем профсоюзного комитета. Раз в год Учреждение проводит проверку точности показаний измерительных приборов – термометров.

6.8.14. Работодатель обязан запрещать перевозить работников в гастрольных поездках и на выездные концерты в необорудованном для перевозки людей автотранспорте, груженном имуществом и не имеющем системы отопления салона в холодное время года.

6.8.15. Работодатель не вправе допускать привлечения к работе в выходные и праздничные дни, а также к выездным гастролям беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст.259 ТК РФ).

6.8.16. Работодатель обеспечивает содержание помещений и территории учреждения в надлежащем состоянии в соответствии с действующими санитарными нормами, регулярно производит генеральную уборку производственных и служебных помещений, обеспечивает надлежащее состояние и эксплуатацию производственно-бытовых помещений. Обеспечивает туалетные комнаты туалетной бумагой, жидким мылом.

## **7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Стороны договорились совместно вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, организовать в Учреждении работу Жилищной комиссии, оказывать содействие работникам в решении вопросов, связанных с включением в различные жилищные программы.

7.2. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.3. Работодатель гарантирует работникам выплату пособия по временной нетрудоспособности.

7.4. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

7.5. Работодатель гарантирует работникам компенсацию при повреждении здоровья вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, включая его утраченный заработок и дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

7.6. Работодатель гарантирует работникам при направлении их в служебные командировки сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебными командировками, в том числе:

7.6.1. расходы по проезду;

7.6.2. расходы по найму жилого помещения;

7.6.3. дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

7.6.4. иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

7.7. Работодатель обязуется обеспечить размер суточных не менее 300 руб. в случае служебной командировки на территории РФ с проживанием вне места постоянного жительства (в районах Крайнего Севера, в г. Санкт-Петербург и г. Москва не менее 500 р.) При служебной командировке на территории иностранных государств выплата суточных осуществляется на основании приказа руководителя в каждом конкретном случае.

7.8. В случае возвращения с выездного концерта (въезд в черту города) после 24:00, подлежит выплата компенсация в размере, установленном законодательством.

7.9. Вместо компенсации расходов, предусмотренных в п.п. 7.6.1 – 7.6.4 настоящего коллективного договора, работодатель вправе организованно обеспечить проезд, проживание и трехразовое питание работников на период служебной командировки. При этом суточные выплачиваются в обязательном порядке в размере, установленном законодательством.

7.10. Работодатель в соответствии со ст. 188 ТК РФ гарантирует работникам при использовании с согласия или ведома работодателя в его интересах личного имущества выплату компенсации за использование, износ (амортизацию) музыкальных и иных инструментов, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, а также возмещение расходов, связанных с их использованием, в размере, определенном в письменном соглашении сторон.

7.11. Работодатель гарантирует предоставление компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением (при получении первого высшего образования) в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в соответствии со ст. 173 ТК РФ, в том числе:

7.11.1. дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации и сдачи экзаменов;

7.11.2. отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов;

7.11.3. оплату 1 раз в году проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно;

7.11.4. сокращение по желанию работника на 7 часов рабочей недели для подготовки дипломной работы или сдачи государственных экзаменов.

7.12. Работодатель в соответствии со ст. 178 ТК РФ гарантирует работникам выплату выходного пособия в случае расторжения трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращения численности или штата.

7.13. Работодатель имеет право на выплату выходного пособия работнику в случае прекращения трудовых взаимоотношений по соглашению сторон в размере до 3 средних месячных заработков.

7.14. Работодатель предоставляет *дополнительные оплачиваемые отпуска* работникам в следующих случаях:

7.14.1. за особый режим труда и отдыха, при установлении рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, режима гибкого рабочего времени, разделения рабочего дня на части - продолжительностью 4 календарных дня, в т.ч. при установлении указанных режимов одновременно (фактическая продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному в течение рабочего года времени при соответствующем режиме);

7.14.2. за особые условия труда для творческих, артистических и административных работников, участвующих в проведении выездных концертов - продолжительностью 4 календарных дня (фактическая продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному в течение рабочего года на данных должностях времени);

7.14.3. работникам, исполнение трудовой функции которых связано с работой на персональном компьютере в течение 50 и более процентов их рабочего времени – продолжительностью 4 календарных дня (фактическая продолжительность отпуска определяется пропорционально отработанному в течение рабочего года на данных должностях времени);  
в случае смерти близких родственников (супруга (супруги), детей, родителей, братьев и сестер (полнородных и неполнородных (имеющими общих отца или мать), бабушек и дедушек, - продолжительностью 3 дня; в случае смерти родителей супруга (супруги) – продолжительностью 1 день;

7.14.4. в случае регистрации брака - продолжительностью 2 дня;

7.14.5. в случае регистрации брака детей - продолжительностью 2 дня;

7.14.6. в случае рождения ребенка - продолжительностью 2 дня;

7.14.7. работнику, исполняющему обязанности председателя профсоюзного комитета, не освобожденному от основной работы, - продолжительностью 5 дней;

7.14.8. в связи с призывом детей на военную службу 1 день;

7.14.9. для сопровождения детей в 1 класс школы 1 сентября – 1 день.

7.15. Дополнительный оплачиваемый отпуск, указанный в п.п. 7.14.1 – 7.14.2 настоящего коллективного договора, предоставляется на основании докладной записки руководителя направления деятельности, и может быть приурочен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

7.16. Дополнительный оплачиваемый отпуск, указанный в п.п. 7.14.4 – 7.14.7, 7.14.9 – 7.14.10, должен быть приурочен к событию, с которым связано предоставление отпуска, на основании письменного заявления работника.

7.17. Дополнительные оплачиваемые отпуска, указанные в п.п. 7.14.3, 7.14.8 настоящего коллективного договора, предоставляются на основании письменного заявления работника, согласованного с руководителем, и могут быть приурочены к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

7.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск не подлежит замене денежной компенсацией. При увольнении работника, работодатель обязан выплатить денежную компенсацию за неиспользованный дополнительный отпуск в случае невозможности предоставления указанного отпуска до увольнения.

7.19. Работодатель предоставляет в качестве компенсации *дополнительный оплачиваемый день отдыха* (сокращающий норму рабочего времени в соответствующем месяце) следующим категориям работников:

7.19.1. артистам, а также работникам из числа художественного и технического персонала (костюмеры, режиссеры, звукорежиссеры, звукооператоры, техники-осветители, монтировщики и т.д.), за участие в проведении репетиций и концертов на концертных площадках при отклонении температурных значений окружающего воздуха от нормальных (ниже +16 градусов по Цельсию и выше +30 градусов по Цельсию);

7.19.2. артистам хора и оркестра за исполнение концертных номеров с «живым звуком», артистам балета за исполнение технически сложных номеров (трюков), в случае привлечения их с их согласия, в соответствии с п. 6.8.6. настоящего коллективного договора, к участию в концертных программах на концертных площадках при температуре воздуха ниже плюс 13 градусов по Цельсию (дополнительно к дню отдыха, предусмотренному пунктом 7.19.1);

7.19.3. артистам, а также работникам из числа художественного и технического персонала (костюмеры, режиссеры, звукорежиссеры, звукооператоры, техники-осветители, монтировщики), за привлечение с их согласия, в соответствии с п.6.8.7. настоящего коллективного договора, к участию в репетициях и концертных программах на открытых площадках при температуре воздуха 0 градусов по Цельсию и ниже (дополнительно к дню отдыха, предусмотренному пунктом 7.19.1);

7.19.4. артистам балетной группы за участие в концертной программе, содержащей технически сложные номера (трюки), на площадках с бетонным, каменным или асфальтовым покрытием;

7.19.5. артисткам хора и балета за привлечение, с их согласия, в соответствии с п. 6.8.8. настоящего коллективного договора, к исполнению программы с большой вокальной нагрузкой или технически сложных танцевальных номеров в период недомоганий, вызванных физиологическими изменениями женского организма;

7.19.6. творческим работникам и иным лицам, участвующим в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, которым установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику - в случае, если по графику рабочий день выпадает на нерабочий

праздничный день (при этом оплата работы в нерабочий праздничный день производится в одинарном размере);

7.19.7. работникам в случае отзыва из основного оплачиваемого отпуска с их согласия, помимо неиспользованной части отпуска.

7.20. Дополнительный оплачиваемый день отдыха, предусмотренный п. 7.18. настоящего коллективного договора, предоставляется на основании письменного заявления работника, согласованного с руководителем направления деятельности, и может быть приурочен к очередному оплачиваемому отпуску, при этом дополнительный оплачиваемый день отдыха не подлежит замене денежной компенсацией.

7.21. Работодатель имеет право предоставить работникам дополнительный оплачиваемый день отдыха в честь профессионального праздника – День работников культуры.

7.22. Работодатель не вправе препятствовать в предоставлении дня без сохранения заработной платы одному из родителей, если оба работают в Учреждении, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, если рабочий день у обоих родителей совпадает с субботой и воскресеньем.

7.23. Работодатель гарантирует работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнение следующих условий:

7.23.1. руководители творческих коллективов обязаны обеспечить равномерную загрузку артистического персонала в концертных программах путём рационального планирования репетиционной и концертной деятельности;

7.23.2. руководители творческих коллективов обязаны ознакомить работников с расписанием репетиций и концертов на предстоящий месяц не позднее, чем за 5 дней до начала месяца;

7.23.3. изменения и дополнения в вышеуказанное расписание должны вноситься и доводиться до сведения работников не позднее, чем за 3 дня;

7.23.4. работодатель обязан предоставлять артистам костюм и обувь необходимого размера, в противном случае артисты вправе отказаться от выступления в концертной программе;

7.23.5. максимальная продолжительность непрерывных гастролей не может быть более 1,5 месяцев;

7.23.6. в день проведения концерта на стационаре либо выездного концерта на расстоянии не более 100 км в одну сторону время репетиции не может превышать 3 часов;

7.23.7. в день проведения выездного концерта на расстояние более 100 км. в одну сторону репетиция не проводится, за исключением репетиции звуковой пробы (SoundCheck) на концертной площадке, продолжительность которой не может быть более 1 часа;

7.23.8. количество концертов (спектаклей) в день не может быть более трех;

7.23.9. количество концертов (спектаклей) в месяц не может быть более двенадцати, за исключением непрерывных гастролей;

7.23.10. суммарное время репетиций не может превышать 6 часов в день.

7.23.11. Артистам, а также работникам из числа художественного и технического персонала в случае несоблюдения п. 4.3.3 настоящего КД, касающегося продолжительности ежедневного междуменного отдыха (не менее 10 часов), подтвержденного соответствующим актом, компенсировать дополнительными оплачиваемыми днями отдыха в пределах фактически отработанного времени (суммировано нарастающим итогом).

7.24. Работодатель гарантирует работникам в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда, выполнение следующих условий:

7.24.1. оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала;

7.24.2. при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

7.25. Работодатель в случае приглашения работника на постоянную работу из других населенных пунктов вправе компенсировать полностью или частично за счет средств от коммерческой и иной приносящей доход деятельности:

7.25.1. расходы, связанные с переездом к новому месту жительства для работника и членов его семьи;

7.25.2. расходы по найму жилого помещения;

7.25.3. иные расходы, связанные с изменением места жительства.

7.26. Работодатель вправе компенсировать полностью или частично за счет средств от коммерческой и иной приносящей доход деятельности расходы работников по найму жилых помещений. Порядок и размер компенсации определяется в трудовом договоре с работником.

7.27. Работодатель вправе поощрять работников в следующих случаях:

- 1) за особые достижения в труде;
- 2) за выполнение срочных работ;
- 3) за активное участие в особо значимых мероприятиях учреждения;
- 4) в иных случаях по усмотрению работодателя.

7.28. В Учреждении устанавливаются следующие виды поощрений работников:

- 1) представление к государственным и ведомственным наградам (в том числе к почетным званиям);
- 2) награждение почетной грамотой;
- 3) объявление благодарности в устном или письменном виде;
- 4) премирование в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда;
- 5) награждение ценным подарком;
- б) иные виды поощрений, в том числе оплата санаторно-курортного лечения, направление в творческую командировку, оплата посещения концертов и спектаклей и т.п.

7.29. Работодатель обеспечивает оказание материальной помощи в соответствии с Положением об оказании единовременной материальной помощи.



7.30. Работодатель имеет право за счет средств от коммерческой и иной приносящей доход деятельности приобретать подарки для детей работников к Новогодним праздникам.

7.31. Работодатель обязуется:

7.31.1. обеспечить доставку работников автотранспортом учреждения до места проживания в случае окончания мероприятия на стационаре, а также возвращения с выездного мероприятия после 22 часов;

7.31.2. обеспечить доставку работников автотранспортом учреждения от места сбора в районе проживания до места общего сбора в случае раннего выезда (до 6 утра);

7.31.3. либо компенсировать расходы на оплату такси в случаях, предусмотренных в п.7.31.1. и п.7.31.2, при условии согласования с работодателем и предоставления первичной бухгалтерской отчетности, определенной учетной политикой учреждения;

7.31.4. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.32. Работодатель обязуется обеспечить работу по предоставлению услуг общественного питания в здании Учреждения.

7.33. Работодатель предоставляет возможность работникам воспользоваться базой отдыха «Родное подворье», в соответствии с Положением о базе отдыха.

7.34. Работодатель обязуется предоставлять работникам служебный транспорт для проведения культурно-массовых мероприятий.

7.35. Работодатель обязуется предоставлять работникам право льготного посещения мероприятий, организованных работодателем в концертных залах учреждения, в соответствии с порядком предоставления льгот работникам при посещении плановых мероприятий в концертном зале.

7.36. Работодатель обязуется в случае смерти работника оплатить частично расходы, связанные с организацией похорон.

## **8. ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

8.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения в сфере труда на основе социального партнерства, главными принципами которого являются равноправие сторон, уважение и учет взаимных интересов, добровольность принятия на себя обязательств, обязательность их выполнения, а также ответственность за невыполнение.

8.2. Стороной социального партнерства от имени работников является первичная профсоюзная организация (далее – профсоюзный комитет), осуществляющий свою деятельность на основании Положения о первичной профсоюзной организации государственного автономного учреждения культуры Свердловской области «Уральский центр народного искусства имени Е.П.Родыгина», Устава Свердловской территориальной организации Российского

Профсоюза работников культуры, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3. Профсоюзный комитет представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров, рассмотрении трудовых споров, а также при реализации права работников на участие в управлении Учреждением.

8.4. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения работодателем условий коллективного договора.

8.5. Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профсоюзный комитет о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.6. В рамках защиты трудовых прав и законных интересов работников профсоюзный комитет имеет право:

8.6.1. осуществлять проверку состояния условий и охраны труда в учреждении;

8.6.2. принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.6.3. получать информацию от руководителей и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, произошедших в учреждении;

8.6.4. предъявлять работодателю требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

8.6.5. защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда причиненного их здоровью на работе;

8.6.6. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

8.7. **Работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников** при принятии решений в следующих случаях:

8.7.1. при принятии локальных нормативных актов, предусмотренных законодательством, в порядке, определенном ст. 372 ТК РФ;

8.7.2. при принятии решения о расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя, являющимся членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);

8.7.3. при привлечении работника к сверхурочной работе в соответствии со ст. 99 ТК РФ;

8.7.4. при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 113 ТК РФ;

8.7.5. при утверждении графика очередных отпусков в соответствии со ст. 123 ТК РФ;

8.7.6. при принятии Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

8.7.7. при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда и применение систем нормирования труда (ст.ст. 135, 144, 147, 154, 159, 162 ТК РФ), форму расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

8.7.8. при определении перечня необходимых профессий и специальностей и форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст. 196 ТК РФ);

8.7.9. при разработке правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

8.7.10. при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ) и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

**8.8. В целях обеспечения деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:**

8.8.1. предоставлять помещения для проведения собраний и хранения документации;

8.8.2. обеспечить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (пользование стендом учреждения или установка специального стенда фойе учреждения);

8.8.3. предоставить для председателя профсоюзной организации отдельное, обеспеченное средствами связи рабочее место;

8.8.4. по письменному заявлению работников – членов профсоюза ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников;

8.8.5. обеспечить профсоюзный комитет необходимой оргтехникой и расходными материалами;

8.8.6. оказывать помощь в обеспечении имеющимся у учреждения транспортом при условии направления предварительной заявки;

8.8.7. предоставить возможность освобождения от основной работы с сохранением среднего заработка на 5 часов в неделю председателю профсоюзного комитета для осуществления им своих обязанностей;

8.8.8. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

8.8.9. рассматривать предложения профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

8.8.10. производить рассылку в профсоюзную организацию документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников;

**8.9. В целях обеспечения принципов социального партнерства профсоюзный комитет обязуется:**

8.9.1. мобилизовать трудовой коллектив на достижение стратегических целей учреждения, выполнение поставленных задач с использованием современных (новых) форм и методов управления и организации процесса, внедрение высокоэффективных решений, а также

обеспечение безопасности и охраны труда, создание благоприятного социального климата в трудовом коллективе;

8.9.2. не организовывать и не принимать участия в проведении забастовок и массовых акций протеста, не вовлекать в них работников учреждения в случае исполнения работодателем трудового законодательства и условий настоящего коллективного договора;

8.9.3. при наличии оснований для объявления забастовки или проведения других акций протеста своевременно информировать об этом работодателя;

8.9.4. участвовать в разработке локальных нормативных актов, касающихся трудовых отношений, оплаты и охраны труда, предоставления гарантий и компенсаций, защиты интересов работников;

8.9.5. способствовать повышению эффективности деятельности учреждения, оказывать содействие в проведение мероприятий, направленных на повышение эффективности труда каждого работника и всего учреждения в целом;

8.9.6. проводить разъяснительную работу в учреждении по соблюдению трудовой дисциплины, требований Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению требований и правил противопожарной безопасности, требований по охране труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

8.9.7. в аварийных и экстремальных ситуациях принимать активное участие в ликвидации их последствий;

8.9.8. принимать меры по поддержанию и укреплению благоприятного климата в трудовом коллективе, воздействия на работников, не соблюдающих правила этических взаимоотношений, проводить разъяснительную работу по соблюдению Кодекса корпоративной этики;

8.9.9. проводить информационную и разъяснительную работу среди работников по реализации в учреждении оздоровительных мероприятий, направленных на профилактику и снижение общей заболеваемости работников, формированию нетерпимого отношения работников к пьянству, курению, наркомании и другим вредным привычкам, пропаганде здорового образа жизни;

8.9.10. оказывать содействие работодателю в реализации социальных мероприятий учреждения;

8.9.11. организовывать и проводить мероприятия, направленные на поддержку ветеранов и пенсионеров учреждения;

8.9.12. оказывать содействие в организации похорон работников и ветеранов учреждения;

8.9.13. выполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.10. Профсоюзный комитет не вправе вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность учреждения, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников.

8.11. В рамках реализации права работников на участие в управлении учреждением профсоюзный комитет имеет право на:

8.11.1. проведение с работодателем консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

8.11.2. привлечение к обсуждению планов социально-экономического развития учреждения и планов финансово-хозяйственной деятельности с правом совещательного голоса.

8.12. В рамках реализации права работников на участие в управлении учреждением профсоюзный комитет обязуется обсуждать с работодателем вопросы о работе учреждения, представлять работодателю предложения работников по ее совершенствованию в письменном виде.

8.13. Председатель и члены профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п. при наличии письменного заявления и предоставления подтверждающих указанные мероприятия документов).

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

### **9.1 Работодатель обязуется:**

9.1.1 Информировать молодых специалистов обо всех известных государственных программах поддержки молодых специалистов, путем размещения информации на официальном сайте, доске объявлений ГАУК СО УрЦНИ, а также размещением информации на компьютере общего доступа.

9.1.2 Предусмотреть возможность создания Совета молодых специалистов.

9.1.3 Содействовать и развивать молодых специалистов в части повышения профессионального мастерства, а также способствовать их участию в профессиональных конкурсах на условиях по усмотрению работодателя в каждом конкретном случае.

9.1.4 Закреплять наставников за молодыми специалистами на основании Положения об организации наставничества в ГАУК СО УрЦНИ.

### **9.2 Профсоюзный комитет обязуется:**

9.2.1 Создавать при профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

9.2.2 Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.2.3 Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ)

9.2.4 Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.2.5 Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго со ст. 69ТК РФ

9.2.6. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации, о работе Молодежного совета областной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор является обязательным для выполнения обеими сторонами.

10.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения без исключения, вне зависимости от их членства в профсоюзной организации.

10.3. Действие настоящего коллективного договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

10.4. Стороны договорились, что:

10.4.1. настоящий коллективный договор заключается на три года и может быть продлен на срок не более трех лет;

10.4.2. настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

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

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

10.4.5. при ликвидации учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.5. Стороны приняли на себя обязательства в период срока его действия не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым и социально-экономическим вопросам, включенным в него, при условии выполнения его положений.

10.6. 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 к нему.

10.7. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров и разрешаются в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

10.8. При выполнении всех социально-экономических гарантий и условий настоящего договора работники отказываются от проведения забастовок или иных методов давления на работодателя (митингов, бойкотов и т.п.). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к его нарушителям меры дисциплинарного воздействия.

10.9. Закрепленные в настоящем коллективном договоре льготы, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законодательством

РФ, условия и порядок материального поощрения работников применяются в течение всего срока действия коллективного договора.

10.10. Стороны договорились, что решение всех вопросов, связанных с нарушением работодателем взятых на себя обязательств, будет решаться в установленном законодательством РФ, а также настоящим коллективным договором порядке. В случае нарушения работниками этого порядка, а также в случае совершения отдельными работниками действий, направленных на разжигание неприязни, создание напряженности между работодателем и работниками, в т.ч. написание анонимных писем, распространение негативной информации о работодателе (учреждении в целом, его структурных подразделениях и должностных лицах) в СМИ, в т.ч. в сети Интернет, работодатель вправе применить к этим работникам меры дисциплинарного воздействия.

10.11. Стороны настоящего коллективного договора договорились совместно обеспечивать непосредственный контроль его выполнения, а также всех условий и обязательств, принятых на себя сторонами.

10.12. В целях контроля исполнения настоящего коллективного договора стороны договорились создать комиссию по контролю исполнения коллективного договора.

10.13. При осуществлении контроля стороны обязаны своевременно представлять уполномоченным представителям другой стороны всю необходимую информацию, касающуюся вопросов выполнения условий настоящего коллективного договора.

10.14. Стороны обязаны отчитываться о соблюдении условий настоящего коллективного договора не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива учреждения.

10.15. Стороны договорились, что изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия могут быть внесены на основании решения комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения коллективного договора ГАУК СО УрЦНИ.

10.16. Стороны договорились:

10.16.1. разработать и принять Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности;

10.16.2. Разработать и принять Положение о регулировании дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работников ГАУК СО УрЦНИ на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (на основании Федерального закона №407-ФЗ от 08.12.2020 и ст.312 ТК РФ).



ВЕРНО:  
« 11 » *августа* 20 *11* г.  
Директор ГАУК СО УрЦНИ  
*Боровакова*  
Боровакова М.М.