

ПРИНЯТ
на общем собрании работников
муниципального бюджетного
учреждения культуры
«Новошахтинский драматический
театр»

9 января 2020 года
Протокол № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Новошахтинский драматический театр»
на 2020 -2022 годы

От работодателя:

Художественный руководитель театра
С.Н.Сопова
9 января 2020 года



От работников:

Председатель профкома театра
Г.Н.Голоцова
9 января 2020 года

Содержание

| | |
|---|---------|
| 1.Стороны договора | 3 стр. |
| 2. Предмет договора | 3 стр. |
| 3.Основные понятия..... | 4 стр. |
| 4. Сфера действий договора | 5 стр. |
| 5. Приём на работу | 6 стр. |
| 6.Условия и охрана труда | 6 стр. |
| 7.Рабочее время и время отдыха | 7 стр. |
| 8. Время отдыха | 10 стр. |
| 9. Оплата труда | 11 стр. |
| 10. Поощрения..... | 13 стр. |
| 11. Компенсации | 15 стр. |
| 12. Социальная защита | 15 стр. |
| 13. Повышение квалификации и льготы работникам, совмещающим работу с обучением | 16 стр. |
| 14. Деятельность Профсоюзной организации | 16 стр. |
| 15. Контроль за выполнением Коллективного договора, Порядок внесения в него изменений и дополнений | 17 стр. |

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее именуемом ТК), Уставом учреждения и другими нормативными актами Российской Федерации с целью эффективного регулирования социально-трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Новошахтинский драматический театр», предоставления всем участникам трудовых отношений равных возможностей в защите своих интересов, обеспечения социальной стабильности в коллективе и создания условий для нормальной деятельности, творческого и экономического развития театра.

1. СТОРОНЫ ДОГОВОРА

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники муниципального бюджетного учреждения культуры «Новошахтинский драматический театр», далее именуемые Работники, и работодатель – муниципальное бюджетное учреждение культуры «Новошахтинский драматический театр», далее именуемый Театр и Работодатель, – в лице уполномоченных в установленном порядке представителей: от работников – председатель профкома Галина Николаевна Голосова; от работодателя - художественный руководитель театра Светлана Николаевна Сопова, действующего на основании Устава Театра.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются социально-трудовые отношения в Театре, а именно определение условий труда работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, а также положения об условиях труда и его оплате, социальном обеспечении, льготы и гарантии работникам, предоставляемые Работодателем сверх законодательно установленных норм.

2.2. В настоящем коллективном договоре устанавливаются взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам:

- формы, системы и размеров оплаты труда и других видов материальной поддержки и стимулирования;
- занятости, обучения и переобучения, условиям высвобождения работников;
- гарантиям повышения квалификации и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;
- режима труда, включая рабочее время и время отдыха;
- условий охраны труда работников;
- обеспечения работников жильем, медицинской помощью, услугами детских дошкольных учреждений;
- оздоровления и отдыха работников и членов их семей;
- контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, обеспечения нормальных условий

деятельности представителей работников, ответственности сторон за выполнение условий настоящего коллективного договора.

3. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

3.1.перечень должностей работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Новошахтинский драматический театр» относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности

90.01. Деятельность по организации и постановке театрализованных представлений.

3.1.1. **Руководители.** Под *руководителями* в соответствии с характером работы в целях настоящего коллективного договора понимаются лица, занимающие следующие должности:

- Заведующая билетной кассой;
- Заведующий костюмерной.

3.1.2. **Художественный персонал.** Под *художественным персоналом* в соответствии с характером работы в целях настоящего коллективного договора понимаются лица, занимающие следующие должности:

- Художественный руководитель;
- Главный режиссер;
- Главный художник;
- Заведующий музыкальной частью;
- Заведующий художественно-постановочной частью;
- Руководитель литературно-драматургической части;
- Помощник художественного руководителя.

3.1.3. **Специалисты.** Под *специалистами* в соответствии с характером работы в целях настоящего коллективного договора понимаются лица, занимающие следующие должности:

- Балетмейстер;
- Хормейстер;
- Художник-бутафор (ведущий);
- Художник-декоратор (ведущий);
- Художник по свету второй категории;
- Художник по свету высшей категории;
- Художник-модельер театрального костюма;
- Режиссер;
- Звукорежиссер.

3.1.4. **Артистический персонал.** Под *артистическим персоналом* в соответствии с характером работы в целях настоящего коллективного договора понимаются лица, занимающие следующие должности:

- Артист драмы - ведущий мастер сцены;

- Артист драмы высшей категории;
- Артист драмы первой категории;
- Артист драмы второй категории;
- Артист вспомогательного состава театра.

3.1.5. **Служащие.** Под *служащими* в соответствии с характером работы в целях настоящего коллективного договора понимаются лица, занимающие следующие должности:

- Администратор.

3.2. Перечень должностей работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Новошахтинский драматический театр» относимых к вспомогательному персоналу

3.2.1. **Административно-управленческий персонал.** Под *административно-управленческим персоналом* в соответствии с характером работы в целях настоящего коллективного договора понимаются лица, занимающие следующие должности:

- Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части;
- Главный инженер;
- Заведующий службы электрооборудования.

3.2.2. **Специалисты.** Под *специалистами* в соответствии с характером работы в целях настоящего коллективного договора понимаются лица, занимающие следующие должности:

- Ведущий специалист по кадрам;
- Старший администратор;
- Юрисконсульт;
- Программист.

3.2.3. **Хозяйственный персонал.** Под *хозяйственным персоналом* в соответствии с характером работы в целях настоящего коллективного договора понимаются лица, занимающие следующие должности:

- Водитель автомобиля 8 разряда;
- Столяр строительный 6 разряда;
- Машинист сцены.

3.3. Под *гастролями и работой на выезде* в целях коллективного договора понимается поездка работника по распоряжению Работодателя на определенный срок для проведения показа спектакля (концерта) вне помещений Театра. Под *гастролями* понимаются поездки общей продолжительностью более 24 часов. Под *работой на выезде* – до 24 часов включительно.

4. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

4.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, обязательным для выполнения обеими сторонами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Театра, вне зависимости от их принадлежности к профсоюзной организации.

4.2. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

4.3. Закрепленные в настоящем коллективном договоре льготы, материальное поощрение работников и условия труда, более благоприятные по сравнению с законодательно установленными, применяются с учетом финансово-экономического положения Театра.

4.4. Приложениями к настоящему коллективному договору являются Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка, Комплексный план по охране труда и технике безопасности на 2020-2022 годы, утвержденные Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и обязательные к исполнению обеими сторонами.

5. ПРИЕМ НА РАБОТУ

5.1. Трудовые отношения при поступлении на работу закрепляются письменным трудовым договором. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается с работниками в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, в том числе с творческими работниками Театра.

5.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника, а работник обязан ознакомиться с настоящим коллективным договором, а также действующими в Театре Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель принимает на себя следующие обязательства по обеспечению условий и охране труда:

- 1) обеспечить наличие двух гримуборных для артистов;
- 2) уборку помещений не менее 1 раза в день до/после (за 60 минут до) репетиций/спектаклей;
- 3) обеспечить стирку костюмов;
- 4) порядок предоставления репетиционных помещений;
- 5) провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, специалистов и руководителей учреждения;

б) организовать и провести медицинский осмотр работников учреждения;

7) обеспечить своевременную выдачу работникам спецодежды, СИЗ, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными типовыми нормами;

8) за счет средств учреждения осуществлять обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При составлении репетиционного графика преимущественное право пользования большим залом предоставляется для работы над ближайшим премьерным спектаклем.

9) Условия работы на выездах и гастролях:

- при работе на выездах и гастролях Работодатель обеспечивает проезд ж/д транспортом (плацкарт), авиатранспортом (эконом-класс), автотранспортом (автобус);

- проживание работников.

10) обеспечить условия по безопасности декораций, противопожарной безопасности.

6.2. Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда.

Конкретные мероприятия, направленные на выполнение работодателем своих обязательств по обеспечению условий и охране труда, закрепляются в Комплексном плане по охране труда и технике безопасности на 2020-2022 годы (далее по тексту Комплексный план). (Приложение № 5)

6.3. Обеспечить совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда. Создать комиссию в составе: от работодателя – художественный руководитель и главный инженер, от работников – председатель профсоюзного комитета и два члена профсоюза (заведующий постановочной частью и старший администратор). (Приложение № 6)

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Режим рабочего времени в Театре регламентируется трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, репертуарным планом и репетиционным графиком и Правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными работодателем с учетом мнения представителей работников (Приложение №1). Репертуарный план и репетиционный график составляются сроком на месяц и визируются художественным руководителем и главным режиссёром театра.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для несовершеннолетних работников: до 16 лет – не более 12 часов в неделю; от 16 до 18 лет – не более 36 часов в неделю.

7.3. На гастролях и работе на выезде в рабочее время засчитывается время нахождения в пути к месту работы, а также периоды, обычно включаемые в рабочее время для соответствующей группы работников (см. ниже). При этом, при работе на выезде, время нахождения в пути к месту работы засчитывается как рабочее только в том случае, если доставка работников организована работодателем.

7.4. Рабочее время работников Группы I

- Художественный руководитель;
- Главный инженер;
- Артисты драмы;
- Главный режиссёр;
- Помощник художественного руководителя;
- Режиссёр;
- Балетмейстер;
- Хормейстер;
- Главный художник;
- Руководитель литературно-драматургической части;
- Заведующий музыкальной частью;
- Заведующий художественно-постановочной частью;
- Машинисты сцены;
- Звукорежиссёр;
- Художник по свету;
- Художник-бутафор;
- Художник-декоратор;
- Художник-модельер театрального костюма;
- Заведующий службой электрооборудования;
- Заведующая костюмерной;
- Главный администратор;
- Старший администратор;
- Заведующая билетной кассой;
- Администраторы;
- Водитель автомобиля 8 разряда;
- Столяр строительный 6 разряда.

Художественно-артистический персонал и другие работники, непосредственно занятые в спектакле, либо в обслуживании спектакля (за исключением работающих по скользящему графику):

7.4.1. Рабочее время, продолжительность и режим рабочего времени для работников Группы I устанавливаются в соответствии с репертуарным планом, репетиционным графиком и Правилами внутреннего трудового распорядка Театра.

7.4.2. Рабочее время учитывается суммировано за месяц. Продолжительность рабочего времени за учётный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

7.4.3. Для данной группы устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем – понедельником.

7.4.4. При суммированном учёте рабочего времени, продолжительность рабочего дня устанавливается в соответствии с репертуарным планом, репетиционным графиком и Правилами внутреннего трудового распорядка Театра. Рабочий день может быть разделен на части.

7.4.5. В течение одного рабочего дня Работодатель не может привлекать работника к участию более чем в 2-х репетициях, либо в 2-х спектаклях и 1 репетиции, либо в 2-х спектаклях.

Привлечение работника к участию в спектаклях и репетициях сверх указанных норм возможно только по письменному согласию работника с дополнительной оплатой как за сверхурочную работу.

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

7.4.7. В рабочее время работников Группы I входят репетиции, спектакли, примерки, прослушивания, занятия по поддержанию и повышению профессионального уровня, организованные работодателем, фото-, кино-, теле- и видеосъемки, организованные работодателем, другие мероприятия информационного и рекламного характера, инициированные и/или организованные работодателем, в которых работник принимал непосредственное участие по указанию работодателя.

7.4.8. Допускается без письменного согласия работника привлечение работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ) (участие в спектакле или репетиции перед спектаклем) на условиях прибавления дня к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо с оплатой в двойном размере, либо с предоставлением дополнительного дня отдыха по согласованию с администрацией.

7.4.9. Стороны пришли к соглашению, что работники Группы I являются лицами, участвующими в создании и (или) исполнении художественных произведений, и приняты на работу специально для осуществления показа спектаклей, концертных программ и других культурно-зрелищных мероприятий, которые традиционно осуществляются во временной промежуток от 18 часов до 23 часов. Работа работников Группы I в указанное время приравнивается к работе в дневное время.

Работодатель вправе привлекать работников к работе в ночное время без их дополнительного письменного согласия.

7.4.10. Привлечение работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день, а также сверхурочная работа допускается только в случаях:

- острой производственной необходимости
- в дни школьных каникул,
- во время проведения гастролей,
- по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работников на условиях прибавления дня к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

7.5. Рабочее время творческих работников:

7.5.1. Во время проведения репетиций, а также занятий по поддержанию и повышению профессионального уровня творческим работникам предоставляются перерывы для отдыха, продолжительностью 10 минут каждые 2 часа. Такие перерывы засчитываются в рабочее время.

7.6. Рабочее время работников Группы II

- Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части;
- Ведущий специалист по кадрам;
- Программист;
- Юрисконсульт.

Руководители, рабочие и квалифицированные рабочие (за исключением работающих по скользящему графику)

7.6.1. Для работников Группы II устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем.

7.6.2. Начало и окончание рабочего дня устанавливаются для разных работников Группы II Правилами внутреннего трудового распорядка Театра.

7.6.3. Привлечение работников данной группы к работе в выходной и нерабочий праздничный день, а также сверхурочная работа допускается только в случаях:

- острой производственной необходимости,
- в дни школьных каникул,
- во время проведения гастролей,
- по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работников на условиях прибавления дня к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

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

8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5 января – новогодние каникулы, 7 января – Рождество Христово, 23 февраля - День защитника Отечества, 8 марта – Международный женский день, 1 Мая – Праздник весны и труда, 9 мая – День Победы, 12 июня - День России, 4 ноября - День народного единства.

8.2. Выходные дни для разных групп устанавливаются в соответствии с настоящим коллективным договором, а также Правилами внутреннего распорядка.

В связи с производственной необходимостью выходные дни могут быть перенесены приказом руководителя Театра.

8.3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для несовершеннолетних артистов – 31 календарный день. К основному отпуску могут быть

присоединены дни отдыха, предоставленные за работу в праздничные и выходные дни, в соответствии с настоящим коллективным договором.

8.4 Дополнительно к положениям ТК, работодатель предоставляет работникам неоплачиваемый отпуск в следующих случаях и следующей длительностью:

- со свадьбой самого работника – 5 календарных дней;
- свадьбой детей – 3 календарных дня;
- смертью близких родственников - 5 календарных дней;
- рождением ребенка - 3 календарных дня;
- переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- в связи с пожаром, ограблением – 3 календарных дня;
- для проводов сына в армию – 1 календарный день;
- для сопровождения ребенка в первый класс – 1 календарный день (1 сентября);

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

8.5. Время отдыха работников Группы I - художественно-артистического персонала и других работников, непосредственно занятых в спектакле или в обслуживании спектакля:

8.5.1. Продолжительность одной репетиции без перерыва для отдыха не может превышать 2-х часов.

8.5.2. По истечению 4-х часов работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания не менее часа.

8.5.3. Между окончанием одной и началом другой репетиции устанавливается перерыв не менее 2-х часов.

8.5.4. Между окончанием репетиции и началом спектакля (или вечерним вызовом) устанавливается перерыв не менее 2-х часов.

8.5.5. Между спектаклями устанавливается перерыв не менее часа.

8.5.6. Продолжительность ежедневного отдыха между окончанием спектакля (репетиции) и началом спектакля (репетиции) следующего дня должна составлять не менее 10 часов.

8.5.7. Выходной день - понедельник.

8.5.8. Работа в праздничные дни осуществляется согласно репертуарному плану и репетиционному графику. В праздничные дни количество спектаклей не может превышать 3-х, время репетиций не может превышать 4-х часов.

8.6. Время отдыха работников Группы II - Руководителей, рабочих и квалифицированных рабочих.

8.6.1. Перерыв для питания и отдыха предоставляется с 12-00 до 13-00 часов.

8.6.2. Продолжительность еженедельного отдыха не менее 42 часов.

8.6.2. Выходные дни – суббота и воскресенье.

9. ОПЛАТА ТРУДА

9.1. Система оплаты труда работников театра устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп работников с учетом специфики видов деятельности театра и включает в себя:

- 1) размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих;
- 2) размеры ставок заработной платы рабочих;
- 3) выплаты компенсационного характера;
- 4) выплаты стимулирующего характера.

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

В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

9.3. Размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в театре на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Новошахтинский драматический театр» на 2020-2022 гг. (Приложение № 2).

9.4. В заработную плату работников включаются тарифная ставка (оклад), устанавливаемая штатным расписанием, надбавки (надтарифные выплаты), установленные законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, настоящим коллективным договором и индивидуальными трудовыми договорами, другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9.5. Тарифная ставка (оклад) выплачивается за выполнение работником должностных обязанностей либо индивидуальной нормы труда, закрепленной в индивидуальном трудовом договоре, (либо норм труда, установленных в Театре).

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

9.7 Обязательства работодателя по выплате надбавок сверх оклада:

Работодатель может установить и выплатить надбавки за исполнение ролей различной сложности, например, за ведущие роли, за особую сложность грима, костюма и т.п., за срочность выполняемой работы, за сложность порученного задания и т.п. Сложность работы (главная или

второстепенная роль, сложный костюм и т.п.) определяется приказом (распоряжением) работодателя по конкретному спектаклю.

9.8. Заработная плата выплачивается в денежной форме, два раза в месяц (14 и 29 числа).

9.9. Работа в выходной (установленный разделом 8 настоящего коллективного договора) и нерабочий праздничный (установленный Трудовым кодексом Российской Федерации) день оплачивается в не менее чем в двойном размере.

9.10. Для отдельных работников из числа художественного и артистического персонала могут устанавливаться индивидуальные условия оплаты труда согласно разделу 6 Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Новошахтинский драматический театр» на 2020-2022 гг. (Приложение № 2).

10. ПООЩРЕНИЯ

10.1. В Театре устанавливаются следующие виды поощрений:

- премия;
- ценный подарок;
- благодарность;
- почетная грамота;
- представление к почетному званию;
- другие виды поощрений.

10.2. Премирование работников театра осуществляется по решению руководителя театра в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Новошахтинский драматический театр» на 2020-2022 гг. (Приложение № 2).

10.3. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

10.4. Премирование категорий персонала производится за фактически отработанное время по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год по следующим показателям:

- а) для административно-управленческого персонала, экономических служб:

за выполнение плана по количеству обслуженных зрителей; внедрение новых форм обслуживания; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в учреждении; отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания; своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему периоду; освоение новых технических средств и методов работы; качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и др.;

б) для технического и обслуживающего персонала:

за обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры и т.д .

в) для творческих работников:

за высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре; за особые творческие достижения; досрочный ввод спектакля; срочный ввод в спектакль; лучшую роль; лучшую сценографию; лучшее музыкальное и световое оформление спектакля, лучшую концертную программу, лучшую постановку концертных номеров и др.;

г) для всех категорий работников театра:

за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью театра;

за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности театра;

за участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий театра

10.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере 5 окладов (должностных окладов) при: поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации,

награждении знаками отличия Российской Федерации,

награждении орденами и медалями Российской Федерации,

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

10.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) и выплачивается за счет средств экономии по фонду оплаты труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

10.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:
интенсивность и напряженность работы;
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа театра среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) и выплачивается за счет средств экономии по фонду оплаты труда. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – артистический и художественный персонал.

10.8. В театре могут выплачиваться единовременные поощрительные (разовые) премии:

- поощрительные выплаты в связи с праздничными днями, юбилейными датами, в том числе с юбилейными датами театра, с уходом на пенсию;

- иные выплаты в соответствии с законодательством РФ.

Размеры премий и разовых поощрительных надбавок устанавливаются приказом художественного руководителя театра в зависимости от наличия средств на оплату труда, важности события или значимости работы, за выполнение которой производится премирование.

10.9 Премии за постановку спектакля, написание сценария, создание музыки к спектаклю.

10.10. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

11. КОМПЕНСАЦИИ

11.1. При направлении работников в служебные командировки (в т.ч. гастроли) работникам возмещаются расходы (по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) при представлении подтверждающих документов по нормам, установленным Правительством Российской Федерации.

11.2. Вместо компенсации расходов работодатель вправе организованно обеспечить проезд, проживание и питание работников.

12. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ГАРАНТИИ

12.1. Работодатель обязуется организовать наличие аптечки, включающей определенный набор медикаментов.

12.2. Работодатель обязуется организовать работу точки питания.

13. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

13.1. Повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников Театра может проводиться в следующих формах: обучение в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, курсы повышения квалификации, курсы переподготовки, мастер-классы, семинары, стажировки, творческие лаборатории, получение дополнительной профессии в Театре.

13.2. Работникам, поступающим и обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию профессионального образования соответствующего уровня, независимо от их организационно-правовых форм, а также независимо от формы обучения (заочная, очно-заочная, вечерняя), предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с нормами ТК.

При заинтересованности работодателя в получении работником образования, стороны могут прийти к соглашению о полной или частичной оплате работодателем обучения работника.

13.3. В случае если работник получает образование в учебном заведении, не имеющем государственной аккредитации, работодатель при своей заинтересованности в получении работником данного образования устанавливает следующие гарантии и компенсации:

- гарантии и компенсации в полном объеме, предусмотренные ТК в отношении получения образования в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

13.4. В случае, если работник получает образование в учреждении, не имеющем государственной аккредитации, а Работодатель не имеет заинтересованности в получении работником данного образования, Работодатель не предоставляет дополнительных компенсаций и гарантии такому работнику, либо предоставляет часть компенсаций.

13.5. Другие условия получения профессиональной подготовки работниками могут устанавливаться в индивидуальных договорах.

13.6. Работодатель обеспечивает организацию непосредственно в театре регулярного тренинга для творческих работников и повышения квалификации и передачи опыта без отрыва от производства для других работников театра:

театр берет на себя организацию регулярных занятий по вокалу, танцу, сценическому движению, развитие ученичества в производственных

мастерских и постановочной части театра, обязательства посылать сотрудников на краткосрочные семинары и курсы и т.д.

14. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

14.1. Работодатель обеспечивает выборному органу профсоюзной организации Театра необходимые условия для осуществления его деятельности:

- обеспечивает оргтехникой и расходными материалами;
- устанавливает стенд для размещения информации о деятельности профсоюза.

14.2. Работодатель предоставляет помещения Театра для проведения собраний и мероприятий профсоюза.

14.3. Работодатель по письменному заявлению работника ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1%.

14.4. Профсоюз осуществляет культурно-массовую и оздоровительную деятельность.

14.5. Профсоюз обязан выполнять все возложенные на него ТК и иными нормативными актами обязанности по защите интересов работников.

15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года.

15.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор принимаются в порядке, предусмотренном ТК для заключения коллективных договоров.

15.3. Стороны настоящего коллективного договора обеспечивают непосредственный контроль за его соблюдением. Стороны отчитываются о соблюдении коллективного договора не менее 2 раза в год на общем собрании.

Состав комиссии: от работодателя – художественный руководитель и помощник художественного руководителя, от работников – председатель профкома и один член профкома (артист драмы). (Приложение № 7)

15.4. При осуществлении контроля стороны обязаны своевременно предоставлять уполномоченным представителям другой стороны всю необходимую информацию, касающуюся вопросов выполнения положений коллективного договора.

15.5. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора при условии выполнения его положений, не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым и социально-экономическим вопросам, включенным в него. При выполнении всех, социально-экономических гарантий настоящего коллективного

договора, работники отказываются от забастовок или иных методов (митингов, бойкотов и т.д.) давления на работодателя. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к его участникам меры дисциплинарного взыскания.