

Государственное бюджетное учреждение «Нюрбинский государственный передвижной драматический театр Республики Саха (Якутия)»

УТВЕРЖДЕНО:

Художественный руководитель -
директор:

Ю.А. Макаров

подпись
2016 года

«
МП



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации

В. П. Гаврильева

подпись
2016 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2016 г. по 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Управление ИТ и СР РС(Я) в Нюрбинском р-не
с замечаниями

Регистрационный № 68016 от «3» февраля 20 16 г.

Руководитель по труду

Амур
подпись

А.М. Угарова
(ФИО, должность)

г. Нюрба, 2016г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем на основании Устава Государственного бюджетного учреждения «Нюрбинский государственный передвижной драматический театр Республики Саха (Якутия)» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Республике Саха Якутия в Нюрбинском районе, в г. Нюрба.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социально трудовых гарантий работников, создание благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства: Работодатель обязуется:

– соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

– предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

– создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

– учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник 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 кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

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

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

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.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и

качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан на основании Устава Государственного бюджетного учреждения «Нюрбинский государственный передвижной драматический театр Республики Саха (Якутия)». В случае, если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профсоюз обязуются в течение трех месяцев со дня начала коллективного договора провести переговоры о соответствующем изменении и в дополнении коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами с «13» января 2016 года.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более _____ лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (вариант – на основании совместного решения профкома и администрации предприятия).

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников согласно Штатному расписанию Государственного бюджетного учреждения «Нюрбинский государственный передвижной драматический театр республики Саха (Якутия)», являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора.

Доплаты за условия труда при повременной оплате начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных. При сдельной оплате труда доплаты учитываются при расчете расценок, по которым начисляется заработная плата за объем работы, выполненной в таких условиях.

случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.12. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов, от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно согласно ст. 142 ТК РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он имеет право отсутствовать на рабочем месте.

- Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемой одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума.

- При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

- Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

- В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.13. Командировочные расходы во время гастролей оплачиваются согласно договора гастрольной группы и администрации театра.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором. Типовая форма трудового договора в приложении №2.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

3.4. Прием на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности. Перечень должностей и порядок избрания устанавливается законом, иным нормативным актом или Уставом организации.

3.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст.207 Трудового кодекса РФ.

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

В том случае, если работник проводит на рабочем месте (на участках и производствах) с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день или за весь объем произведенной работы.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест.

2.2. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 30% тарифной ставки (должностного оклада).

2.3. Отдельным работникам устанавливаются надбавки в размере не менее 20% тарифной ставки (оклада) за профессиональное мастерство, классность, наличие ученого или почетного звания, за добросовестное отношение к вверенной технике и работе, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня (смены) на части, за напряженность в труде, за ненормированный рабочий день.

2.5. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 6 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

2.6. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата. Вызов работника на учебу осуществляется на основании справки-вызова из учебного заведения.

2.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

Все время работы в сверхурочное время оплачивается согласно ст. 152 ТК РФ.

2.8. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчета среднего заработка.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается согласно ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

2.10. Заработная плата работнику ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр» выплачивается согласно ст. 136 ТК РФ два раза в месяц. Перечисление заработной платы осуществляется на лицевой счет в банке на начало и в середине каждого месяца: 18 числа – заработная плата за первую половину месяца, 3 числа – за вторую половину месяца.

- При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний.

- Выдача расчетных листков, после окончательного расчета по итогам работы за месяц. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Расчетные листы формируются и находятся в бухгалтерии, и каждый сотрудник может прийти и получить их там непосредственно с момента расчета и выплаты ему заработной платы за месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

2.11. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее 3 дней до начала отпуска. В

свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упушения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.7. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.7.1. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда: оплачиваемый учебный отпуск с сохранением средней заработной платы, оставив рабочее место за работником.

3.7.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов организации, но и исходя из потребностей личного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.7.3. Кроме того, Работодатель обязуется предоставить работнику возможность переквалификации, если тот проработал в организации по одной профессии более 3 лет и исходя из финансового положения оплачивает работнику учебу по профилю на краткосрочных курсах повышения квалификации.

3.7.4. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 ст.81, ст.82, ст.83, ст.84 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (или согласия) выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Работодатель обязуется предоставить в 2013 году 3 рабочих места для трудоустройства молодых специалистов-артистов окончивших ВУЗы и ССУЗы по данной специализации.

4.4. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.6. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

4.7. Стороны договорились установить максимально допустимый уровень высвобождения в 30 %

от общей численности работников.

Критерием массового сокращения в организации является переход в автономное учреждение по Республике Саха (Якутия).

Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры обеспечивающие за счет средств организации переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

4.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.9. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 30 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- работники находящиеся на декретном отпуске или по уходу за ребенком до 1,5 лет
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- первоочередники на улучшение жилищных условий;

4.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 20 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 4 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.11. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места имеющиеся в организации.

4.12. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.13. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

4.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.15. За нарушение трудовой дисциплины, совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание;
- Выговор;
- Перевод на контрактную работу сроком на 2 месяца;
- Увольнение.

4.16. За понижение творческой активности, качества и производительности работы, систематическое нарушение и небрежное отношение к творческому процессу Работодатель по своему усмотрению может прекратить выплаты стимулирующего и компенсационного характера на определенный срок.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в 40 часов в неделю с ненормированным рабочим графиком.

5.3. Выходные дни предоставляются работникам по их заявлению за отработанные в выходные дни. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его

дни. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия, и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) профкома.

• Работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

• Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, в соответствии с перечнями работ, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, определяется на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

Оплата труда в ночное время устанавливается в зависимости от занимаемой должности, в размере от 20 до 50 процентов оклада, рассчитанного за час работы в ночное время, на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.4. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется 10 дополнительных оплачиваемых дней в месяц;

- донорам - 1 день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

- работникам, совмещающих работу с учебой 50 дней в год;

- всем работникам для прохождения медицинских обследований - 2 дней в месяц;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет - 10 дней в месяц.

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.5. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Стороны договорились, что сокращенное рабочее время в организации помимо случаев, предусмотренных законодательством, применяется для следующих категорий работников:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 5 лет - 35 часов в неделю.

Уменьшение рабочего времени (смены) менее чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается согласно по ст. 108 ТК РФ.

5.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 64 календарных дней (52 дня основной отпуск, 12 дней - дополнительный отпуск за ненормированность).

5.7. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- женщинам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет - 10 дней.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются все работники ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр» по ст. 115 ТК РФ. Работодатель обязуется

о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска по ст. 123 ТК РФ. Работники, согласно ст. 325 ТК РФ, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств Работодателя стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования отпуска обратно любым видом транспорта. Также оплачивается стоимость проезда к месту отпуска работника и обратно двум неработающим членам (несовершеннолетним детям).

5.9. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает согл. ст. 122 ТК РФ у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации.

5.10. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.11. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дней;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения - 3 дней;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 3 дней;
- для участия в похоронах родных и близких - 3 дней;
- для ликвидации аварии в доме - 3 дней.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрит современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда осуществляется в размере 0,2 процентов суммы затрат на производство продукции (товаров услуг).

6.3. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников предприятий.

6.4. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 3 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с выборным органом Профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

6.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, определены в приложении № 4.

6.6. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся в сроки, определенные в приложении № 6.

6.7. Работодатель обязуется заключить с договором на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования со страховой медицинской компанией «Сахамедстрах».

6.8. Работодатель осуществляет систематическое пополнение аптечек первой помощи в подразделениях организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

6.9. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же

специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.10. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

6.11. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.12. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 5 человек.

Работодатель и Профсоюз обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

- в связи с рождением ребенка - в размере 2000 руб.
- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой - в размере 2000;
- в связи со смертью близких родственников - в размере 1500 рублей
- многодетным семьям в размере 3000 рублей;
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству профсоюзного комитета.

На похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших в организации более 30 лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из организации, их семьям выделяется материальная помощь в размере 5000 рублей.

7.2. Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок за 70% от их полной стоимости по решению профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется выплачивать компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 в размере не менее 50 % МРОТ (Постановление Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. № 1206).

7.3. Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками и билетами на новогодние представления бесплатно.

7.4. Работодатель оплачивает, а Профсоюз организует торжественное вручение подарков детям работников выпускникам школы на сумму 2000 рублей.

7.5. Работодатель оплачивает каждый подарок согласно п. 7.1., а Профсоюз организует поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника в связи со свадьбой, юбилеем, с рождением ребенка и т.д.

7.6. К Новому году работникам вручаются подарки. Сумма подарка для каждого работника устанавливается отдельно по итогам работы за год.

7.7. Осуществляется премирование работников и оказание бесплатных услуг по организации торжеств в связи с юбилейными датами со дня рождения, годовщинами продолжительной работы в организации, уходом на пенсию.

Работодатель организует бесплатную перевозку до места работы и обратно работников, занятых в вечернюю смену всех работников ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр», транспортом организации или по договору с транспортной организацией.

7.8. Профсоюз принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.9. Работодатель перечисляет Профкому денежные средства по необходимости на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и ст. 30 Трудового кодекса РФ.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу обязуется арендовать при наличии заявки, поданной не менее чем за 3 дня до планируемой даты, актовый зал для профсоюзных собраний (конференций) работников на 50 мест.

8.4. Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляются рабочие телефоны 2-31-08, 2-40-78, возможность пользования электронной и факсимильной почтой не менее 1,5 часов в неделю. По заявке профкома, поданной не менее чем за 1 день, ему предоставляется транспортное средство.

8.5. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

8.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

8.7. Работодатель согласовывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся организации занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового законодательства, обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения профкома, провести дополнительные консультации с профкомом с целью достижения взаимопонимания и принятия решения.

8.8. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения разногласий.

8.9. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзом и независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также сотрудничать с Профсоюзом с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых Работодателем.

8.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены профкома, других представителей профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

– беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские, другие места работы организации;

– проверять расчеты по заработной плате;

8.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов.

8.12. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: представителей Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, представителей профсоюзных органов подразделений - в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по проведению реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве по приложению № 4 к коллективному договору.

8.13. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 6 профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом их проведения (не позднее чем за 3 дня).

8.14. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет.

8.14. На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и за выслугу лет, предусмотренные для работников настоящим коллективным договором.

8.15. Оплата труда председателя профсоюзного комитета производится в соответствии со ст. 377 ТК РФ за счет средств организации.

– Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей, должны предупредить об предстоящем уходе с рабочего места непосредственно руководителю письменно или устно за какое время и на какой срок должны отлучиться с рабочего места.

8.16. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.17. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

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

8.19. Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.20. По предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3- дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профсоюза, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационный стенд об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно или раз в полугодие. От каждой из сторон на собрании (конференции) выступают непосредственно их первые руководители.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия профкома.

Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в квартал или раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год (полугодие) отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

9.4. Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

9.8. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- но не более трех месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

- перечень работников с ненормированным рабочим временем №1;
- типовая форма трудового договора (контракта) №2;
- график рабочего времени №3;
- представители профсоюзной организации №4;
- порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров №5;
- правила внутреннего трудового распорядка ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр» №6;

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников Государственного бюджетного учреждения «Нюрбинского государственного передвижного драматического театра Республики Саха (Якутия)».

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Между Работодателем и профсоюзным комитетом
Государственного бюджетного учреждения «Нюрбинский государственный передвижной
драматический театр Республики Саха (Якутия)» на _____ гг.

от Работодателя:

Художественный руководитель -
директор:

Макаров Юрий Алексеевич

(подпись)

МП



от Работников:

Председатель профсоюзной
организации:

Гаврильева Валентина Павловна

В. Гаврильева

(подпись)

МП



Утверждено:

Художественный руководитель -

директор ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр»:

Ю.А. Макаров

(подпись)

МП



Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации ГБУ РС (Я)

«Нюрбинский театр»:

В.П. Гаврильева

В. Гаврильева

МП



Приложение №1

Перечень работников ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр»
с ненормированным рабочим временем

Административно-управленческий персонал

- Художественный руководитель-директор
- Заместитель директора по хозяйственной части
- Заместитель директора по коммерческой деятельности
- Специалист отдела кадров
- Администратор

Художественно-руководительный персонал

- Главный режиссер
- Помощник режиссера
- Режиссер-постановщик
- Главный художник
- Заведующий постановочной частью
- Заведующий музыкальной частью
- Художник по свету
- Заведующий литературной частью

Артистический персонал

- Артисты высшей категории
- Ведущие мастера сцены
- Артисты I категории
- Артисты II категории

Художественно-технический персонал

- Заведующий реквизиторным цехом

- Заведующий парикмахерским цехом
- Заведующий костюмерным цехом
- Костюмер
- Сценарный

Хозяйственно-технический персонал

- Водитель
- Электрик
- Столяр

Утверждено:

Художественный руководитель -
директор ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр»:

Ю.А. Макаров
МП



Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации ГБУ РС (Я)

«Нюрбинский театр»:

В.П. Гаврильева

МП



Приложение №2

ТРУДОВОЙ КОНТРАКТ № _____

типовая форма трудового контракта (договора)

г.Нюрба

« ____ » _____ 20 ____ г.

Государственное бюджетное учреждение «Нюрбинский государственный передвижной драматический театр РС (Я)», в лице художественного руководителя-директора Макарова Ю.А. «Работодателя», действующего на основании Устава, и Иванов Иван Иванович хх.хх.хх г.р. «Работник» действующий на основании паспорта хххх №ххххххх выдан хх.хх.хх г. ТП УФМС России по Республика Саха (Якутия) в Нюрбинском районе заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора.

1.1. Работник принимается к Работодателю в ГБУ «Нюрбинский государственный передвижной драматический театр РС (Я)» для выполнения работы по должности артиста I категории - с окладом согласно штатному расписанию _____ руб.

1.2. Работник обязан приступить к работе с « ____ » _____ 201_ года. Срок контракта действителен до « ____ » _____ 201_ года.

1.3. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

1.4. Работа у Работодателя является для работника основным местом работы.

2. Права и обязанности сторон.

2.1. Работник подчиняется непосредственно директору, зам. директора, главному режиссеру, режиссеру-постановщику.

2.2. Работник обязан: Выполнять следующие должностные обязанности: Готовит под руководством режиссера и исполняет в спектаклях театра поручаемые ему роли на стационаре, гастролях и выездах. Постоянно совершенствует свое мастерство, самостоятельно занимается тренажем, сохраняет и поддерживает внешнюю форму, соответствующую характеру исполняемых ролей. В случае производственной необходимости готовит роль в порядке срочного ввода. Участвует в обсуждении замысла спектаклей, в которых принимает непосредственное участие. Владеет элементами внутренней и внешней актерской техники. Является на репетиции творчески подготовленным.

Работник имеет право на:

-на заключение и расторжение трудового договора.

-рабочее место, соответствующее условиям.

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

3. Режим рабочего времени.

3.1. Для работника устанавливается режим труда и отдыха, предусмотренный общими правилами, установленными у Работодателя в соответствии с ТК РФ.

4. Ответственность сторон.

4.1. За исполнение или за ненадлежащее исполнение своих обязательств, предусмотренных настоящим трудовым договором, стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5. Гарантия и компенсации.

5.1. В период действия настоящего трудового договора на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ.

6. Виды и условия социального страхования.

6.1. Работодатель обязан осуществлять социальное страхование, виды и условия которого предусмотрены федеральным законодательством РФ.

7. Особые условия.

7.1. Условия настоящего трудового контракта носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат.

7.2. Условия настоящего трудового контракта имеют обязательную юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

7.3. Споры между сторонами, возникающие при исполнении трудового контракта, рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

7.4. Трудовой контракт составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работодателя, а другой у Работника.

8. Адреса и реквизиты сторон.

9. Подписи сторон:

Утверждено:

Художественный руководитель -
директор ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр»:

Ю.А. Макаров
МП



Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации ГБУ РС (Я)
«Нюрбинский театр»:
В.М. Гаврильева
МП



Приложение №3

График рабочего времени

Работников ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр»

Рабочее время:

- Понедельник с 10 ч до 18ч;
- Вторник с 10 ч до 18ч;
- Среда с 10 ч до 18ч;
- Четверг с 10 ч до 18ч;
- Пятница с 10 ч до 18ч;
- Суббота с 10 ч до 16 ч.

Выходные дни: воскресенье.

с ненормированным графиком работы во время театральных представлений (спектаклей), репетиций, выездов, гастролей.

Утверждено:

Художественный руководитель -
директор ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр»:



Ю.А.Макаров
мп

Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации ГБУ РС (Я)
«Нюрбинский театр»:

В.П. Гаврильева
мп

В.Таврильева



Приложение №

**Представители профсоюзной организации
(список членов организации)**

1. Гаврильева Валентина Павловна (помощник режиссера) - председатель;
2. Семенова Мария Егоровна (зав. литературной частью) - член;
3. Федоров Прокопий Давыдович (артист) – член;

Утверждено:

Художественный руководитель -
директор ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр»:



Ю.А.Макаров
мп

Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации ГБУ РС (Я)
«Нюрбинский театр»:

В.П. Гаврильева
мп

В.Таврильева



Приложение №5

**Порядок проведения предварительных и
Периодических медицинских осмотров.**

Работники Государственного бюджетного учреждения «Нюрбинский государственный передвижной драматический театр Республики Саха (Якутия)» проходят медосмотр для допуска к работе каждый год в октябре месяце за свой счет.

Утверждено:

Художественный руководитель -
директор ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр»:

Ю.А. Макаров



Согласовано:

Председатель профсоюзной
организации ГБУ РС (Я)
«Нюрбинский театр»:

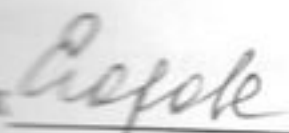
В.П. Гаврильева



Приложение №6

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения
2. Порядок приема и увольнения
3. Основные обязанности сотрудников Предприятия
4. Основные обязанности администрации Предприятия
5. Рабочее время и его использование
6. Поощрения за успехи в работе
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

 Егорова А.М.

Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на штатных работников ГБУ РС (Я) «Нюрбинский театр», далее по тексту Предприятия и определяют порядок приема и увольнения сотрудников, основные обязанности сотрудников и администрации, графики труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, ответственность за нарушение трудовой дисциплины, соблюдение коммерческой и служебной тайны.

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Уставом Предприятия.

2. Порядок приема и увольнения

2.1. При приеме на работу отделу кадров представляются:

- трудовая книжка, оформленная в установленном порядке, а если лицо поступает на работу впервые
- справка о последнем занятии, выданная по месту жительства. Уволенные из Вооруженных сил Российской Федерации обязаны предъявить военный билет;
- паспорт в соответствии с законодательством о паспортах.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. При приеме на работу, требующую специальных знаний, отдел кадров требует предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке. Прием на работу осуществляется на

основании трудового договора (контракта), заключенного в письменной форме, и оформлен приказом Художественного руководителя - директора Предприятия (лица его замещающего), который объявляется сотруднику под расписку.

2.2. При приеме на работу администрация Предприятия обязана:

— ознакомить сотрудника с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности в соответствии с должностной инструкцией;

— ознакомить с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка;

— проинструктировать по правилам техники безопасности на рабочем месте, требованиям санитарии и противопожарной охраны и другим правилам охраны труда.

2.3. Лицам, поступающим на работу впервые, не позднее недельного срока со дня приема на работу заполняется трудовая книжка.

2.4. Прекращение трудового договора осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде:

— по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ);

— в связи с истечением срока контракта и не продлением его на новый срок (п.2 ст. 58 ТК РФ);

— по инициативе сотрудника (ст.80 ТК РФ);

— по инициативе администрации (ст.81 ТК РФ);

— по результатам оценки деятельности сотрудника аттестационной комиссией, как несоответствующего занимаемой должности, включая испытательный срок;

— в случае разглашения служебной и коммерческой тайн Предприятия с нанесением морального и материального ущерба;

— в других случаях, предусмотренных ТК РФ;

2.5. Сотрудники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом руководство письменно за две недели. Расторжение трудового договора по инициативе администрации допускается лишь в порядке и в случаях, предусмотренных законодательством. Прекращение трудового договора оформляется приказом.

2.6. В день увольнения отдел кадров обязан выдать сотруднику его трудовую книжку с внесенной в нее записью о причине увольнения в точном соответствии с формулировкой, предусмотренной действующим законодательством, и произвести с увольняемым полный расчет. День увольнения считается последним днем работы.

3. Основные обязанности сотрудников Предприятия

3.1. Сотрудники Предприятия обязаны:

— соблюдать настоящие Правила;

— беспрекословно выполнять условия заключенного с ним контракта;

— осуществлять свою деятельность честно и добросовестно;

5.2. Начало работы - в 10-00 часов утра. Окончание работы - в 18-00 часов с ненормированным графиком работы связанные с показом спектаклей. Обеденный перерыв - с 13-00 часов до 14-00 часов.

5.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией Предприятия с учетом интересов должностных лиц, необходимости обеспечения нормальной работы Предприятия. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 5 января текущего года и доводится до сведения всех сотрудников. Уход в отпуск контролируется отделом кадров и отделом бухгалтерского учета и контроля.

5.7. Согласно ТК Российской Федерации (ст. 154) за работу в ночное время производится доплата в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Привлечение должностных лиц Предприятия к работе сверх установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени (к сверхурочной работе) производится в соответствии с ТК с письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ).

5.9. За время, отработанное сверхурочно, оплата производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.10. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится на основании статьи 153 ТК РФ.

5.11. Оплата труда должностных лиц за работу в ночное время суток, выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу осуществляется за счет фонда оплаты труда.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- повышение в должности;

Допускается одновременное применение к работнику нескольких поощрений.

6.2. Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку должностного лица.

6.3. Сотрудникам, успешно и добросовестно выполняющим свои обязанности, администрация Предприятия может предоставить дополнительные льготы.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация Предприятия применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение (п.3, 5 — 11 ст. 81 ТК РФ). За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание;
- перевод на контрактную работу сроком до 2 месяцев.

7.3. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает сотрудника, совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим

законодательством, а также может сочетаться в установленном порядке с полным или частичным лишением премии, вознаграждения по итогам годовой работы и с ограничением льгот.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания от сотрудника должно быть затребовано письменное объяснение. Отказ работника дать письменное объяснение по существу совершенного проступка не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном законодательством. Подача жалобы не приостанавливает действия наложенного дисциплинарного взыскания.

7.6. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года Директором Предприятия по собственной инициативе, а также по ходатайству непосредственного руководителя или коллектива, если подвергнутый взысканию не совершил новый проступок и проявил себя как добросовестный работник. Просьба о досрочном снятии взыскания рассматривается не позднее 15 дней со дня ее поступления.

7.7. В течение действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

о/к Егоров Егорова А.М.

Коллективный договор ГБУ РС (Я)
«Нюрбинский театр»

Прошито и пронумеровано
на _____ листах

2016

Составила: *[Signature]*

