

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ И НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ КЕМЕРОВСКОЙ
ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КУЛЬТУРЫ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ДОМ АКТЕРА – ДИРЕКЦИЯ ФЕСТИВАЛЬНЫХ,
КОНКУРСНЫХ И ТЕАТРАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ»**

Содержание

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ.

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

РАЗДЕЛ IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА ТРУДА.

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ.

РАЗДЕЛ VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное автономное учреждение культуры Кемеровской области «Дом актера – Дирекция фестивальных, конкурсных и театральных проектов» в лице директора учреждения Ковалевой Людмилы Викторовны (далее Работодатель), действующего на основании Устава, и Работники учреждения в лице уполномоченного на представительство - ведущего методиста Максименко Ольги Юрьевны. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения между Работодателем и Работниками ГАУК КО «Дом актера – Дирекция фестивальных, конкурсных и театральных проектов» (Далее - Учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим на момент его подписания законодательством РФ, устанавливает минимальные социальные гарантии Работникам и не ограничивает право Работодателя в расширении этих гарантий за счет средств, полученных от предпринимательской и иной разрешенной законом деятельности учреждения.

1.3. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа Работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.5. Вопросы, не предусмотренные настоящим коллективным договором, регулируются законодательством РФ о труде, нормативными актами, издаваемыми Министерством культуры РФ, Администрацией Кемеровской области, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива независимо от стажа работы и режима занятости (полное или неполное рабочее время) и т.д.

1.7. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы с указанием и его местонахождения и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При введении эффективного контракта Работодатель заключает с Работником дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором конкретизированы его должностные обязанности и условия оплаты труда, в частности:

- размер должностного оклада или ставки заработной платы, устанавливаемые за исполнение Работником должностных обязанностей за календарный месяц за ставку заработной платы;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера, в зависимости от результатов труда и качества выполнения предусмотренных контрактом работ согласно Положения «Об определении размера и порядка распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения, осуществляющихся за счет бюджетных средств».

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Перевод или назначение Работника на другую должность, предусмотренную штатным расписанием Учреждения, без его согласия допускается лишь в случаях, определенных трудовым законодательством РФ.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника;

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, представлять проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, согласно ТК РФ.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями - при наличии ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

2.10. Работодатель обязан в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина при обработке персональных данных Работника соблюдать требования по защите персональных данных Работника от неправомерного

их использования. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель не должен сообщать персональные данные Работника без его письменного согласия третьей стороне и соблюдать иные требования, установленные статьями 86, 87, 88 Трудового кодекса РФ.

РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

Для Работников административно-управленческого аппарата, технических Работников и обслуживающего персонала установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего дня для Работников Учреждения – с 9 часов до 18 часов. Сторож (вахтер) – по скользящему графику.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для Работников, совмещающих работу с обучением в порядке, установленном законодательством.

3.3. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

3.5. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества); для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

3.6. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного

выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, аварии либо устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника.

РАЗДЕЛ IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями для Работников учреждения являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе.

4.2. Продолжительность перерыва на обед для Работников составляет один час: с 12:00 часов до 13:00 часов.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Количество сотрудников, одновременно уходящих в отпуск, должно определяться без ущерба для производственного процесса.

Изменения в графике отпусков (продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска) допускаются с согласия Работника по производственной необходимости, а также в связи с учебой, предоставлением санаторно-курортного лечения и в других случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Отпуск предоставляется Работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.5.Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.7.Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет - до 14 календарных дней в году;

4.8.Работодатель предоставляет Работникам краткосрочный дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- регистрации брака работника – 2 дня;
- переезд на новое место жительства – 3 дня;
- в случае смерти близких родственников (супруг, родители, дети, родные брат, сестра) - 3 дня;

РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Труд Работников оплачивается на основе должностных окладов, в соответствии со штатным расписанием, утвержденным Работодателем. Основанием для выплат стимулирующего, компенсационного характера является Положение об оплате труда Работников ГАУК КО «Дом актера – Дирекция фестивальных, конкурсных и театральных проектов».

5.2.Уровень оплаты труда конкретного Работника учреждения в месяц не должен быть ниже размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. При изменении установленного минимума оплаты труда размер минимальной заработной платы соответственно корректируется.

5.3. При введении эффективного контракта Работодатель вправе назначить выплаты стимулирующего характера, в зависимости от результатов деятельности Работников учреждения по решению комиссии по определению размера и порядка распределения стимулирующих выплат Работникам, согласно оценочным листам.

5.4.При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, за расширение зоны

обслуживания, производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.5. Работникам, систематически работающим в ночные смены, работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (40% к окладу)

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов).

5.6. Заработная плата выплачивается Работодателем два раза в месяц: 25 числа каждого месяца за первую половину месяца и 10 числа месяца следующего за расчетным сумма заработной платы за вторую половину.

5.7. Заработная плата выплачивается Работодателем путем перечисления денежных средств на лицевые счета Работников, открытые в учреждении банка по заявлению работника.

5.8. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты Работникам заработной платы и иных выплат причитающихся Работнику, несут ответственность, предусмотренную статьей 236 ТК РФ и федеральными законами.

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы, на срок более 15 дней, против установленных настоящим Договором, Работник имеет право, известив в письменной форме Работодателя, приостановить работу до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни, как за простой по вине Работодателя, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.10. При направлении Работодателем в служебную командировку Работника ему гарантируется сохранение места работы (должности), и полного заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы на проезд; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), ст. 167, ст. 168 ТК РФ.

РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на ответственное лицо, утвержденное приказом по учреждению.

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность Работников при работе с ПК и оргтехникой;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учреждении, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения 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)
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения уполномоченного представителя Работников учреждения в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

6.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.4. Работодатель:

- обеспечивает качественное обучение и проведение всех видов инструктажей по технике безопасности Работников;
- формирует комиссию по охране труда в целях организации сотрудничества по охране труда Работодателя и Работников;

6.5. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в учреждении;

РАЗДЕЛ VII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

7.2. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд ФСС, пенсионный фонд и обязательное медицинское страхование.

7.3. С учетом финансово-экономического положения Учреждения при наличии средств Работодатель может направлять их на оказание дополнительной социальной помощи Работникам:

- выплату дополнительных пособий временно не работающим;
- финансирование мероприятий по переобучению Работников, повышению квалификации;
- материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастный случай, стихийное бедствие и т.д.);
- выплату единовременного пособия при выходе Работника на пенсию;
- оказание помощи семье умершего Работника Учреждения или погибшего при несчастном случае.

РАЗДЕЛ VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет.

8.2. Стороны обязаны вносить вопрос о продлении договора за три месяца до окончания его срока. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в 7-дневный срок начать переговоры.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.7. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя:

Директор _____ Л.В. Ковалева

От работников:

Ведущий методист _____ О.Ю. Максименко

« ____ » _____ 20__ г.

