

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«Государственный академический Большой театр России»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
на 2021 – 2024 годы**

**Принят собранием трудового коллектива
Большого театра России
16 июля 2021 года**

**г. Москва
2021 год**

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор.....	8
Раздел 3. Гарантии занятости.....	12
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха работников.....	13
Раздел 5. Оплата труда.....	19
Раздел 6. Условия и оплата труда работников за границей.....	24
Раздел 7. Охрана труда и здоровья работников.....	26
Раздел 8. Гарантии деятельности СППО и первичных профсоюзных организаций.....	31
Раздел 9. Социальные льготы и гарантии.....	36
Раздел 10. Заключительные положения.....	38
Раздел 11. Приложения.....	39

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ и иных законодательных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечения стабильности и эффективности работы организации и обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения.

Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном учреждении культуры «Государственный академический Большой театр России» (сокращенное наименование – Большой театр России), именуемое далее «Театр», и заключаемый работниками и работодателем в лице их полномочных представителей.

1.1. Стороны Коллективного договора

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Федеральное государственное бюджетное учреждение культуры «Государственный академический Большой театр России», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице Генерального директора Театра Урина Владимира Георгиевича, и работники Театра, именуемые далее «Работники», права и интересы которых представляет Совет первичных профсоюзных организаций Театра, именуемый далее «СППО», действующего на основании Положения о Совете первичных профсоюзных организаций Большого театра России от 18 апреля 2014 г.

1.2. Предмет Коллективного договора

1.2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон в области социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства и предоставление Работникам, с учетом экономических и финансовых возможностей Театра гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными в Трудовом кодексе Российской Федерации, законами и иными нормативно-правовыми актами.

1.2.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех штатных Работников Театра (как членов профсоюза, так и не являющихся его членами).

Работодатель признает право СППО представлять коллективные интересы всех работников Большого театра России независимо от их должности, членства в профсоюзных организациях Большого театра, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы. В связи с этим Работодатель берет на себя обязательство по информированию представителей СППО в течение действия настоящего Коллективного договора о возможных изменениях в части, касающейся интересов работников в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.2.3. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Театра, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.2.4. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с СППО. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.2.5. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, издаваемые Работодателем, в соответствии со статьями 8, 372 ТК РФ, согласовываются с СППО, и не должны противоречить положениям федеральных законов, иных нормативных правовых актов, учредительным документам Театра и настоящего Коллективного договора. Нормы трудового права, содержащиеся в локальных нормативных актах Театра, могут содержать лучшие условия для Работников, чем изложенные в положениях законодательных актов.

Этим же должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым Работником.

1.2.6. Локальные нормативные акты, относящиеся к правовому регулированию в сфере трудовых отношений, предусмотренные в настоящем пункте, являются приложениями к настоящему Коллективному договору и утверждаются приказом Работодателя по согласованию с СППО. Все приложения являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

После утверждения Коллективного договора все локальные нормативные акты (положения) подлежат разработке и приведению в соответствие с положениями настоящего Коллективного договора.

К данным локальным нормативным актам, в том числе относятся:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о конкурсном порядке подбора творческих работников в труппу Государственного академического Большого театра России, утверждено Генеральным директором 22.05.2003 г. и согласовано Министерством культуры РФ 23.05.2003 г. за № 3619-01-58/26.;

- Положение о порядке подготовки, согласования, подписания и окончания срочных трудовых договоров в Большом театре России, утверждено Приказом Генерального директора от 2013 г.;

- Положение об аттестации работников Государственного академического Большого театра России.

1.2.7. Настоящий Коллективный договор содержит дополнительные положения об условиях и оплате труда Работников, социальных выплатах, гарантиях и льготах, предоставляемых Работникам Работодателем.

1.3. Действие Коллективного договора

1.3.1. Настоящий Коллективный договор не может быть прерван в одностороннем порядке.

1.3.2. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года, подписывается Сторонами Коллективного договора и вступает в силу со дня его подписания представителями работников в социальном партнерстве – Советом первичных профсоюзных организаций театра.

1.3.3. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Театра, изменения типа государственного и муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Театра.

1.3.4. В случае реорганизации Театра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации Театра в форме преобразования Коллективный договор сохраняет свое действие. При ликвидации Театра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.3.5. При смене формы собственности Театра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.3.6. Коллективный договор может быть продлен на срок до 3 (трех) лет по соглашению сторон в случае проведения реорганизации Театра.

1.4. Общие обязательства сторон

1.4.1. При принятии решений по социально-трудовым вопросам, а также при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель предварительно согласовывает их с СППО и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.2. Работодатель и СППО строят свои отношения на основе партнерства и взаимного доверия, разграничения прав и обязанностей Сторон.

1.4.3. Стороны договорились создавать благоприятный психологический климат среди работников Театра.

1.4.4. Стороны договорились добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда.

1.4.5. В соответствии со ст. 51 Трудового кодекса РФ контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, а также соответствующими органами по труду (уполномоченными государственными органами).

На основе принципа социального партнерства для контроля выполнения положений настоящего Коллективного договора в Театре образовывается двухсторонняя Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия правомочна на весь период действия Коллективного договора и избирается из равного числа представителей Сторон в вопросах, касающихся охраны труда, контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется органом по охране труда Театра.

Стороны уполномочивают Комиссию, на период действия коллективного договора, предлагать для внесения изменения и дополнения в Коллективный

договор и Приложения к Коллективному договору при условии, если эти изменения не ухудшают положения Работников и соответствуют трудовому законодательству РФ, нормативно-правовым актам РФ.

1.4.6. Стороны настоящего Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие

– нормы трудового права, локальные нормативные акты (далее ЛНА), условия коллективного договора и трудовых договоров;

– предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением, в объеме, предусмотренном действующим законодательством;

– рассматривать представления СППО и соответствующих ППО театра о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать заявителю о принятых мерах в сроки, установленные в ТК РФ;

– добиваться стабильного финансово-экономического положения Театра;

– обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

– выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;

– предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

– создавать безопасные условия труда;

– обеспечивать выполнение работниками Театра Правил внутреннего трудового распорядка;

– в случае производственной необходимости Работодатель создает условия для профессионального роста Работников, развития стимулов высокопроизводительного труда, проводит переподготовку, повышение квалификации Работников;

– повышать уровень заработной платы и расширять социальные гарантии в рамках действующего законодательства и с учетом финансово-экономического положения Работодателя;

– учитывать мнение СППО в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

– обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, иными средствами индивидуальной защиты (спецодеждой, спецобувью и др. средствами) (далее – «СИЗ»), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

реализовывать гарантии и компенсации Работникам;

– соблюдать условия и выполнять положения настоящего Коллективного договора.

СППО обязуется:

– содействовать эффективной работе Театра методами и средствами, разрешенными законодательством РФ;

– содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

– оказывать Работникам содействие в выполнении ими своевременно и качественно своих трудовых обязанностей, соблюдении Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) для работников Большого театра России, принятых в соответствии с п. 1.2.5 Коллективного договора и утвержденных Генеральным директором Театра;

– способствовать росту квалификации работников;

– осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и об охране труда, положений настоящего Коллективного договора и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, действующих в Театре;

– содействовать Работодателю в урегулировании трудовых конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм. СППО обязуется воздерживаться от организации забастовок как способа разрешения коллективного трудового спора в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.4.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания действия настоящего Коллективного договора.

1.5. Ответственность Работодателя и Работников

за несоблюдение трудового законодательства. Трудовые споры

1.5.1. Работодатель и Работники Театра, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.5.2. В случае принятия Работодателем решений, нарушающих условия Коллективного договора, норм трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, СППО вправе внести Работодателю требование об устранении этих нарушений. Работодатель обязан в недельный срок рассмотреть и дать мотивированный ответ о результатах рассмотрения требований и о принятых мерах.

В случае отказа Работодателя рассмотреть требование СППО, либо в случаях нарушения сроков рассмотрения представления СППО о нарушениях условий Коллективного договора, либо необоснованного неудовлетворения этих требований, а также в случае не достижения соглашения между Работодателем и СППО об устранении нарушений действующего Коллективного договора, СППО вправе инициировать коллективные, а Работники индивидуальные трудовые споры, в соответствии с ТК РФ.

1.5.3. Неурегулированные разногласия между Работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в

том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) разрешаются в порядке гл. 60 ТК РФ. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

1.5.4. Неурегулированные разногласия между Работодателем и Работниками по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, разрешаются в порядке гл. 61 ТК РФ. Порядок разрешения коллективных трудовых споров состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

1.5.5. При возникновении разногласий между Работодателем и СППО при внесении изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор по вопросам установления и изменения условий труда, заключения и изменения настоящего Коллективного договора, они разрешаются в порядке рассмотрения коллективного трудового спора: примирительной комиссией, обращении к посреднику и (или) в трудовой арбитраж.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается Работодателем со всеми Работниками Театра в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.3. Трудовые договоры с Работниками о приеме их на работу заключаются как на неопределенный срок, так и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, с согласия Работника на определенный срок (срочный трудовой договор) (ст. 58, ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Заключение срочных трудовых договоров с работниками творческих профессий в Театре в части срока регулируется положениями настоящего Коллективного договора, а также – Положением о порядке подготовки, согласования, подписания и окончания срочных трудовых договоров в Большом театре России (Приложение № 4).

2.5. Стороны согласились, что Работодатель заключает срочные трудовые договоры с Работниками творческих профессий Театра на срок до пяти лет.

Решение о сроке заключения трудового договора с Работниками творческих коллективов принимается Работодателем исходя из принципов целесообразности, производственной необходимости. При определении срока трудового договора Работодатель руководствуется нормами действующего трудового законодательства.

2.6. Работодатель будет стремиться к заключению срочных договоров с Работниками творческих профессий Театра с максимальным сроком действия.

2.7. Стороны пришли к соглашению о том, что срочные трудовые договоры могут быть пролонгированы два и более раз независимо от их сроков, но не более чем на 5 (пять) лет.

2.8. Стороны согласились, что пролонгация срочного трудового по истечении пятилетнего периода не влечет за собой его перевод в бессрочный трудовой договор.

2.9. По окончании срока действия срочного трудового договора, Работнику письменно, не менее, чем за 3 (три) календарных дня направляется письменное предупреждение об истечении срока его действия. Работники, с которыми Работодатель решает не продлевать срочный трудовой договор, письменно информируются о таком решении не позднее, чем за 2 месяца до его истечения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока действия трудового договора и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.10. В целях определения соответствия Работников занимаемой должности и степени их квалификации Работодатель вправе провести аттестацию в отношении любого работника. Аттестация Работников проводится в соответствии с утвержденным «Положением об аттестации работников Государственного академического Большого театра России» (Приложение № 5), согласованным с СППО.

Аттестация в коллективах и подразделениях проводится один раз в 5 (пять) лет. Высшая аттестация проводится, если есть основания для изменения должностного оклада, для решения вопроса о назначении работника на иную должность или в случае необходимости подтверждения Работником Работодателю уровня соответствия своей квалификации требованиям занимаемой должности.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются не менее двух Работников Театра, выбранных трудовым коллективом, из того структурного подразделения Театра, в котором проводится аттестация. Работники, входящие в состав аттестационной комиссии, имеют право следить за соблюдением трудовых прав аттестуемого и порядка проведения аттестации на его соответствие с Положением об аттестации работников Государственного академического Большого театра России.

2.11. В интересах Театра Работодатель вправе заключать гражданско-правовые договоры со специалистами всех профессий, в том числе творческих специальностей.

2.12. Прием на работу Работников творческих специальностей производится на конкурсной основе в соответствии с «Положением о конкурсном порядке подбора творческих работников в труппу Государственного академического Большого театра России» (Приложение № 3), утвержденным Генеральным директором и согласованным с Министерством культуры РФ. Сроки и условия проведения конкурса должны быть объявлены не позднее, чем за три месяца.

В творческие коллективы Театра на вакантные места специалисты могут быть приняты на работу до проведения конкурса с последующим обязательным участием в нем.

СППО направляет в конкурсную комиссию своего представителя.

2.13. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.14. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3 (трех) месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов и других структурных подразделений Театра – 6 (шести) месяцев.

2.15. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, специально оговоренных законодательством РФ.

2.16. Перевод Работников на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством РФ.

2.17. Стороны договорились, что все вопросы, связанные с реорганизацией, а также с сокращением численности или штата решаются в соответствии с Уставом Театра, действующим законодательством РФ и рассматриваются Работодателем с участием СППО.

2.17.1. Работодатель обязуется в письменной форме не позднее чем за 2 (два) месяца информировать СППО о предстоящем сокращении численности или штата Работников, а в условиях массового (более 500) высвобождения Работников – не позднее чем за 3 (три) месяца.

2.17.2. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работнику, получившему уведомление об увольнении в связи с сокращением штата, по его заявлению и по договоренности с руководителем структурного подразделения предоставляется один рабочий день в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы. По письменному заявлению Работника Работодатель может рассмотреть вопрос о предоставлении возможности переобучения такому Работнику.

2.17.3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, указанном в п. 2.17.2. Коллективного договора, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.17.4. Высвобождаемому Работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в Театре, соответствующая квалификации (профессии, специальности) Работника. Обязанность Работодателя по трудоустройству Работника, подлежащего сокращению, считается выполненной в том случае, когда при отсутствии работы по специальности, квалификации Работника ему была предложена другая работа в Театре, от выполнения которой он отказался.

2.17.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

2.17.6. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до возраста назначения пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов в соответствии с действующим законодательством имеет статус безработного;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- работники, являющиеся многодетными родителями (имеющие 3 (три) и более детей);
- работники, являющиеся родителями (законными представителями) детей инвалидов.

2.17.7. Расторжение трудового договора с Работником членом первичной профсоюзной организации по инициативе Работодателя на основании п.п. 2, 3 части первой ст.ст. 81, 82 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения СППО.

2.17.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ с председателями и сопредседателями Профкомов ППО (а также с их заместителями), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа.

2.18. Работники, допустившие нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, действующих в Театре, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 192, 193 Трудового кодекса РФ.

2.19. СППО согласился, что с Работником, заключившим с Театром трудовой договор, и скрывшим данные о состоянии своего здоровья, которые препятствуют выполнению трудовой функции, в случае, если эти заболева-

ния входят в «Перечень социально значимых заболеваний и перечень заболеваний, представляющих опасность для окружающих», утвержденный Постановлением Правительства Российской Федерации от 01 декабря 2004 г. № 715. Работодатель имеет право на расторжение трудового договора в одностороннем порядке.

2.20. Работодатель обеспечивает в производственных целях мобильной (сотовой) связью, которым в силу исполняемых обязанностей необходимо использовать мобильную (сотовую) связь, в соответствии с Приказом Генерального директора.

2.21. Работодатель организует питание Работникам Театра на стационаре.

2.22. В интересах творческой необходимости Работодатель приглашает на работу иногородних и иностранных постановщиков и исполнителей, которым оплачивает расходы по визовой поддержке, проезду, проживанию в гостиницах или в арендованных квартирах в Москве, за счет средств Театра.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с законодательством РФ занятость Работников с учетом их профессии, квалификации и условий трудового договора, для творческих работников обеспечивает реализацию их творческой деятельности непосредственной занятостью в спектаклях Театра.

Работодатель вправе привлекать к работе в Театре на основании заключенных гражданско-правовых договоров лиц, не являющихся штатными работниками Театра, но участие которых необходимо для решения творческих и производственных задач Театра. При этом Работодатель признает приоритет штатных работников перед приглашенными в рамках гражданско-правовых договоров лицами. Руководствуясь принципом приоритетности штатных работников, заключенные договоры с лицами, не являющимися штатными работниками Театра, возможно только при условии отсутствия в штате Театра Работников, отвечающих необходимым для осуществления конкретных поставленных творческих или производственных задач профессиональным качествам, навыкам и требованиям.

Допускается использование артиста в статусе запаса: артист выписывается на страховку конкретной роли при условии определенной занятости (определенной периодичности участия) в данных спектаклях.

3.2. Работодатель и СППО совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Работодатель гарантирует участие в спектаклях всем работникам творческих коллективов, к профессиональному уровню которых нет претензий.

3.3. 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, в том числе с отрывом от производства.

3.4. Работодатель создает работникам, обучающимся в получивших государственную аккредитацию образовательных учреждениях без отрыва от производства, благоприятные условия труда в соответствии со статьями 173-176 ТК РФ.

3.5. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должно производиться исходя из интересов производства, а также с учетом потребностей профессионального роста работника.

Кроме того, Работодатель вправе предоставить работнику по его желанию возможность переквалификации, если тот проработал в организации по одной профессии более 5 (пяти) лет.

3.6. Каждому работнику, прошедшему подготовку и получившему дополнительное профессиональное образование, по заключению квалификационной комиссии и на основании документа учебного заведения, предоставляется преимущественное право при наличии вакансии в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада.

3.7. Генеральный директор, Музыкальный руководитель, главный дирижер и художественный руководитель балетной труппы несут ответственность, в рамках своих должностных обязанностей, за уровень исполнительского мастерства всех исполнителей, участвующих в спектаклях Театра.

3.8. Работнику, достигнувшему пенсионного возраста и проработавшему в Театре 15 лет, при увольнении в порядке ст. 80 ТК РФ, Работодатель выплачивает единовременную материальную помощь в размере средней заработной платы за один месяц. Размер средней заработной платы определяется исходя из начисленной ежемесячной заработной платы за предшествующие увольнению 6 (шесть) месяцев. Работодатель выплачивает единовременную материальную помощь в размере среднего заработка за один месяц Работнику только при условии выхода на пенсию в возрасте, установленном пенсионным законодательством РФ, в течение одного месяца, с даты достижения пенсионного возраста.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

4.1. Режим рабочего времени в Театре определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, согласованными с СППО и утвержденными Работодателем.

В зависимости от характера работы отдельных категорий работников в Театре существует пятидневная с двумя выходными днями и шестидневная с одним выходным днем продолжительность рабочей недели. Режим рабочего времени и особенности режима рабочего времени и времени отдыха Работников определяются локальными нормативными актами, действующими в Театре.

В структурных подразделениях, где режим рабочего времени зависит от круглосуточного жизнеобеспечения здания Театра, вводится сменная работа, утвержденная приказом генерального директора. Работодатель при составлении графиков сменности согласует их с СППО. Под графиком сменности в рамках настоящего Коллективного договора стороны понимают – расписание

выходов на работу, в котором определяются: время начала и окончания работы, продолжительность рабочего дня, порядок чередования Работников по сменам. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

В цехах Художественно-постановочной части и Художественно-костюмерной части в целях обеспечения рабочих процессов в Театре существует график работы, под которым в рамках настоящего Коллективного договора стороны понимают продолжительность периода, определяющая календарное время, в течение которого Работником должна быть отработана норма рабочих часов в день. Для цехов Художественно-постановочной части и Художественно-костюмерной части графики работы доводятся не позднее чем за 7 рабочих дней до введения их в действие. В случае производственной необходимости или изменения планов работы театра на ближайшие 7 дней, Работодатель вправе внести изменения в график работы цехов Художественно-постановочной части и Художественно-костюмерной части в течение указанного семидневного срока, в том числе за сутки, при условии, что доводятся до Работников не позднее чем за час до окончания рабочего времени дня, предшествующего следующему рабочему дню.

Работники творческих коллективов Театра осуществляют свою трудовую деятельность в соответствии с расписанием спектаклей и репетиций, определяющегося Правилами внутреннего трудового распорядка театра. Под расписанием в рамках настоящего Коллективного договора Стороны понимают – график или таблицу, содержащую указания о времени, месте и последовательности проведения репетиций и спектаклей.

Для работников творческих коллективов устанавливается шестидневная рабочая неделя (пять дней – не более семи часов работы в день, а накануне выходного и праздничного дня – пять часов работы в воскресенье) с выходным днем – понедельник. Расписание спектаклей и репетиций вывешивается для ознакомления в установленном в коллективе Театра месте не позднее 6 рабочих дней до введения его в действие. В случае производственной необходимости или изменения планов работы театра допускается внесение экстренных изменений в расписание творческих работников, не противоречащих Правилам внутреннего распорядка. Работники обязаны самостоятельно знакомиться с расписанием, а также возможными изменениями в них. При экстренной замене в расписании, вызванной производственной необходимостью или изменением плана работы театра и произошедшей после 14-00 рабочего дня, предшествующего рабочему дню, в отношении которого произошли изменения, Руководители творческих коллективов обязаны довести произошедшие изменения до сведения тех творческих работников, которых они касаются.

4.2. При выполнении отдельных видов работ, где не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников еженедельный, месячный, квартальный учет рабочего времени, допускается введение суммарного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени

за учетный период не превышала установленного числа рабочих часов. Порядок ведения суммарного учета рабочего времени устанавливается Приказом Генерального директора Театра по согласованию с СППО.

Стороны настоящего Коллективного договора установили вести суммарный учет рабочего времени ежемесячно. В отдельных структурных подразделениях Театра учет рабочего времени может осуществляться поквартально, при условии подачи письменного заявления об этом руководителем структурного подразделения и согласования его Генеральным директором Театра.

Стороны настоящего Коллективного договора согласились вести суммарный учет рабочего времени, исходя из того, что, в соответствии со ст. 91 ТК РФ, суммарная продолжительность предельного рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работникам Театра предоставляется еженедельный непрерывный отдых (выходной) продолжительностью не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.3. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учетом мнения СППО, в порядке ст. 99 ТК РФ.

При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. Рабочее время в структурных подразделениях Театра определяется в соответствии с расписанием, которое доводится до сведения Работников за время, указанное в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.5. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – на 4 часа в неделю (не более 36 часов рабочего времени в неделю), в соответствии с утвержденным в установленном порядке списком профессий и специальной оценки рабочих мест.

4.6. Допускается привлечение Работников Театра к работе в установленный Правилами внутреннего трудового распорядка выходной день. При желании Работника, работающего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день оценивается в одинарном размере должностного оклада, а день отдыха оплате не подлежит. В соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение Работника к работе в выходной день производится с его письменного согласия и с учетом мнения СППО, за исключением случаев, установленных законодательством РФ. Стороны договорились, что необходимая процедура привлечения работников к работе в выходной день производится не позднее 2 (двух) календарных/рабочих дней до даты введения в действие расписания, устанавливающего привлечение работника к работе в выходной день.

4.7. Отдельным категориям Работников Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день и (или) неполную рабочую неделю по их просьбе в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни устанавливается: – одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста

18-ти лет предоставляется 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

– донорам – 1 день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов и подтверждающими соответствующими документами, можно присоединить к очередному ежегодному отпуску или использовать в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ).

По соглашению сторон дополнительный оплачиваемый выходной день может быть предоставлен Работникам, совмещающим работу с обучением, но не более чем 1 день в месяц.

Стороны установили, что право на работу в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели имеют лица, для которых это право установлено трудовым законодательством (ст. 93 ТК РФ).

Работодатель вправе (по соглашению сторон) одновременно установить работнику неполные день и неделю. Работодатель вправе установить Работнику неполный рабочий день, разделив его на части.

В соответствии со ст. 93 ТК РФ Работодатель обязан установить отдельным категориям работников неполное рабочее время, а именно: беременным женщинам, одному из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работнику, который ухаживает за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом режим рабочего и времени отдыха устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства данного Работодателя. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, которые явились основанием для его установления.

4.8. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить Перечень должностей, на которых допускается режим ненормированного рабочего дня. Перечень должностей, на которых допускается режим ненормированного рабочего дня, принимается Работодателем по согласованию с СППО.

4.9. Работодатель организует и ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником, с оформлением «Табеля учета рабочего времени».

4.10. Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, которое в рабочее время не включается, а также его конкретная продолжительность, определяется для всех работников Правилами внутреннего трудового распорядка Театра (далее – «ПВТР»).

4.11. Работодатель обязуется производить изменения режима работы и отдыха Работников с учетом мнения СППО.

4.12. Работодатель предоставляет административным и техническим Работникам, работающим в режиме 5-дневной рабочей недели и 6-дневной рабочей недели ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; для работающих инвалидов – 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов»); творческим работникам – ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в связи с работой в нерабочие праздничные и общевыходные дни.

По письменному заявлению Работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией из расчета средней заработной платы.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.13. Работодатель предоставляет работникам Художественно-постановочной части, Художественно-кустомерной части и Музыкально-инструментального участка дополнительные дни к отпуску, образовавшиеся в течение театрального сезона за счет суммирования предвыходных и предпраздничных часов, подтвержденные табелем учета рабочего времени. Оплата этих дней производится из расчета средней заработной платы.

4.13.1. Стороны договорились, что с учетом особенностей творческих и производственных процессов в Театре, график отпусков творческих работников определяется исходя из сезонности работы Театра, творческой и производственной необходимости. Работодатель будет стремиться предоставлять Работникам творческих коллективов отпуска в летние месяцы.

Для творческих работников график предоставления отпусков доводится до сведения в следующем порядке:

– сезонные отпуска доводятся до сведения работников руководителями коллективов не позднее 31 декабря календарного года;

– утвержденный график ежегодных основных отпусков доводится до сведения работников руководителями структурных подразделений не позднее 31 декабря календарного года.

4.13.2. Работники всех структурных подразделений Театра, работа которых не связана с сезонной работой Театра, обязаны письменно в срок не позднее чем за два месяца до окончания календарного года предоставить руководителям структурных подразделений, в подчинении которых они находятся предложения по отпускам на следующий календарный год. Руководители структурных подразделений обязаны в срок не позднее чем за месяц до окончания календарного года представить на утверждение Генерального директора Театра графики отпусков Работников на следующий календарный год. Генеральный директор Театра в срок не позднее чем за две недели до окончания календарного года утверждает своим приказом, согласованным с СППО, График отпусков работников Театра. Приказ Генерального директора доводится до сведения всех руководителей структурных подразделений Театра, которые обязаны довести до сведения Работников, находящихся в их подчинении, утвержденный График отпусков.

4.14. По желанию Работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

Отпуск Работнику переносится в случаях, предусмотренных законодательством РФ, и только с учётом его пожеланий.

4.14.1. Неиспользованные дни ежегодного основного отпуска предоставляются Работнику по его письменному заявлению в течение 18 месяцев.

4.14.2. 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 год.

Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отдельным категориям Работников, в соответствии с трудовым законодательством, устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

– работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с указанием условий в трудовом договоре Работника;

– при установлении в Театре Работникам ненормированного рабочего дня – от 3 (трех) календарных дней (ст. 119 ТК РФ);

4.14.3. Дополнительные отпуска предоставляются Работникам помимо (сверх) основного отпуска в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

4.15. Супругам и/или родителям, совместно работающим в Театре, Работодатель вправе предоставить возможность одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то по письменному заявлению другого супруга и/или родителя Работодатель вправе предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

4.15.1. Работодатель обязан предоставить мужу по его желанию ежегодный отпуск в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его стажа работы в Театре (ст. 123 ТК РФ).

4.16. Работодатель может предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению Работника, продолжительность которого согласовывается между Работодателем и Работником в порядке ст. 128 ТК РФ.

4.17. В случае отъезда творческих Работников на гастроли в города РФ и зарубежные страны для участия в концертных программах, театральных постановках и других выступлениях, не связанных с творческой деятельностью Театра, Работодатель с учетом согласования с художественными руководителями рассматривает предоставление таким категориям Работников по их письменным заявлениям отпусков без сохранения заработной платы на весь период работы вне Театра.

4.17.1. Во время проведения гастролей выходным днем считается день, когда нет репетиций и показа спектакля и не осуществляется переезд, даже если он не совпадает с общим выходным днем – понедельником. Если в выходной день (понедельник) есть репетиции или показ спектакля, то предо-

ставление другого выходного дня на гастролях считается компенсацией за работу в выходной день (понедельник). При нахождении Работников Театра на гастролях Работодатель вправе осуществлять перенос установленного выходного дня на другой день, который оформляется приказом.

4.17.2. Для работников технической группы (ХТРИ/ХКЧ) выходным днем считается день, когда техническим графиком гастролей не предусмотрены никакие работы, во всех остальных случаях учет выходных дней ведется по индивидуальным графикам выходных дней работников. Накопленные выходные дни компенсируются Работнику по его желанию либо в виде предоставления другого дня отдыха, либо оплачиваются в размере из расчета средней заработной платы, в соответствии с ТК РФ.

4.17.3. На гастрольных площадках выходной день устанавливается после отработанных шести рабочих дней, включая дни переезда. Если на коротких гастролях (менее пяти рабочих дней) рабочий день приходится на общетеатральный выходной день – Работодатель компенсирует этот выходной день по возвращении из гастролей.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель несет ответственность за своевременную и полную выплату заработной платы Работникам.

Работодатель обязуется производить оплату труда Работников за выполнение ими своих трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также Положениями об оплате труда и другими Положениями, действующими в Театре.

Заработная плата выплачивается Работникам по зарплатным пластиковым картам банка, с которым Работодатель заключил договор на предоставление банковских услуг, каждые полмесяца, путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работников (25 числа каждого месяца – аванс и 10 числа каждого месяца – окончательный расчет за предыдущий месяц работы). Если дата выплаты заработной платы приходится на выходной или праздничный день, то заработная плата выплачивается в последний рабочий день перед выходным или праздничным днем.

Заработная плата вновь принятых Работников выплачивается непосредственно в отделении банка до момента изготовления зарплатной пластиковой карты. Если дата выплаты заработной платы приходится на выходной или праздничный день, то заработная плата выплачивается в последний рабочий день перед выходным или праздничным днем.

5.2. Заработная плата по категориям работников и отдельным профессиям определяется в соответствии с Положениями об оплате труда, действующими в Театре.

Размеры ставок должностных окладов пересматриваются в соответствии с периодичностью, устанавливаемой нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Работодатель обязуется обеспечить каждого Работника информацией о составе его заработной платы путем выдачи расчетного листка, отражающего составные части зарплаты, размеры и основания удержания, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате. Расчетный листок выдается Работнику после начисления заработной платы (после 10 числа).

5.2.1. Работодатель обязуется по письменным заявлениям предоставлять СППО, первичным профсоюзным организациям и Работникам информацию:

- о принципах и методах формирования заработной платы в Театре, включая размеры окладов;
- о существующих дополнительных выплатах и порядке определения их размера;
- о компенсационных выплатах, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- системе премирования, доплат и надбавок стимулирующего характера;
- о существующих локальных нормативных актах Театра по вопросам оплаты труда Работников;
- иные сведения, отражающие общий порядок формирования размера заработной платы, существующий в Театре.

5.3. Работодатель в соответствии со ст. 135 ТК РФ с учетом мнения СППО устанавливает систему оплаты и стимулирования труда в Театре.

5.3.1. Оплата труда Работников, привлекаемых к работе в установленные в Театре выходные дни и нерабочие праздничные дни, оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ, а именно: при работе сверх месячной нормы рабочего времени – в двойном размере дневной или часовой ставки должностного оклада за день или за час работы Работника. В расчет часовой ставки включаются все компенсационные и стимулирующие выплаты месяца, в котором работник принадлежал к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

По заявлению 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.

5.4. Работодатель обязуется выплачивать Работникам, выполняющим свои должностные обязанности при полном рабочем дне, заработную плату в размере не ниже Минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на территории Российской Федерации.

Работодатель подтверждает, что введение новых условий оплаты труда или изменение существующих условий оплаты труда будет осуществляться в строгом соответствии с законодательством РФ.

Работодатель, с учетом финансово-экономических возможностей Театра, будет стремиться к установлению Работникам Театра размера средней заработной платы труда, приближающегося к среднему размеру заработной платы по г. Москве.

5.5. Работникам Театра, в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами Театра, устанавливаются выпла-

ты компенсационного характера. Выплаты устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

Работникам, выполняющим работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, выплаты производятся в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами театра.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты устанавливается приказом по театру с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, как правило, не ниже 30% оклада (должностного оклада). Работодатель и СППО пришли к соглашению, что доплаты работникам за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, а также за выполнение без освобождения от работы, определенной трудовым договором, обязанностей временно отсутствующего Работника производятся только по личному заявлению Работника и согласованию с отделом охраны труда и СППО театра.

В соответствии с трудовым законодательством оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере. В том случае, если Работник проводит на рабочем месте (на учетке и/или производстве) с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, с вредными или опасными условиями труда более 50% своего рабочего времени, доплата производится за весь рабочий день.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные спецоценки рабочих мест, произведенные соответствующими организациями, имеющими лицензию, либо данные специальных инструментальных замеров производственной среды. Спецоценка рабочих мест должна производиться каждые 5 (пять) лет. Проведенная до введения в действие спецоценки рабочих мест аттестация, действительна в течение 5 (пяти) лет с даты проведения.

Устанавливая этот вид доплат, Работодатель обязан прилагать все усилия для рационализации рабочих мест, снижения степени тяжести или вредности условий труда. В случае реализации указанных целей, соответствующие доплаты могут быть уменьшены или отменены по согласованию представителей сторон настоящего договора.

5.6. Артистам оркестра, играющим на струнных музыкальных инструментах, устанавливается компенсация на приобретение сопутствующих аксессуаров. Артистам оркестра устанавливается компенсация за использование принадлежащих им концертных костюмов. Размер компенсации устанавливается Приказом генерального директора.

5.7. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 40% тарифной ставки (оклада), рассчитанной за час работы. Ночным, в соответствии со ст. 96 ТК РФ, считается время с 22 часов до 6 часов утра.

5.8. Время работы в сверхурочное время оплачивается Работодателем на условиях, не ухудшающих действующее трудовое законодательство (ст. 152

ТК РФ). Сверхурочной работой, в соответствии со ст. 99 ТК РФ понимается работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени.

По заявлению Работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Работникам, проходящим подготовку и получающим дополнительное профессиональное образование по направлению Театра, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата (ст. 187 ТК РФ).

5.10. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работниками, обязанными проходить медицинские осмотры, сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время прохождения периодических медицинских обследований.

В случае получения Работником травмы или серьезного заболевания, произошедшего по вине Театра и повлекшего длительную нетрудоспособность работника, весь период временной нетрудоспособности оплачивается из расчета среднемесячной заработной платы.

5.11. Время простоя по вине Работодателя работникам технических подразделений оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

В соответствии со ст. 157 ТК РФ, если творческие Работники в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и оплачивается в соответствии с условиями трудового договора Работника из расчета среднемесячной заработной платы за предыдущие три месяца.

5.12. Время простоя по причинам, не зависящим от Работника и Работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

5.13. При стабильном финансовом положении Театра Работникам выплачиваются вознаграждения за месяц, квартал в соответствии с Положением о премировании работников Большого театра России.

Работодатель имеет право лишить Работника стимулирующих выплат, полностью или частично, в случае, если это предусмотрено локальными нормативными актами Театра.

5.14. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с СППО 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 проведении спецоценки рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 60 календарных дней.

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они пересываются за счет применения Работниками каких-либо самостоятельно разработанных ими приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

5.15. Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводит спецоценку рабочих мест.

5.16. Плановый размер аванса устанавливается из расчета не менее 40% заработной платы работников.

Внеплановый аванс может быть выдан Работнику по его личному заявлению в счет заработной платы в размере до 50% среднего месячного заработка.

5.17. Оплата планового отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае, когда день выдачи заработной платы приходится на общевыходной или праздничный день, заработная плата выдается в последний рабочий день перед выходным или праздничным днем.

5.18. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.19. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.20. 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.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.21. В целях исключения задержки выплаты заработной платы Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работниками по заработной плате.

5.22. В соответствии с трудовым договором, заключенным с каждым творческим Работником, при проведении в целях коммерческого использования радио, видео- и телезаписи спектаклей, Работодатель должен в срок не позднее, чем 5 (пять) рабочих дней до их проведения согласовать с руководителями творческих коллективов, участвующих в записи, размер вознаграждения за реализацию смежных прав артистов и исполнителей в соответствии с главой 4 Гражданского кодекса РФ.

5.23. Работодатель ежегодно, в конце каждого театрального сезона, информирует СППО и собрание трудового коллектива по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников о плановых постановках спектаклей и прокате репертуара.

Работодатель ежегодно, не позднее даты окончания театрального сезона информирует СППО о выполнении годового плана, финансовом положении Театра, полученных доходах и произведенных расходах за отчетный период.

5.24. При увеличении фонда оплаты труда Театра в соответствии с постановлением правительства РФ оплата труда Работников индексируется как по основным выплатам (оклад), так и по дополнительным (поспектакльным) выплатам. Размер ставок должностных окладов, а также система оплаты труда пересматривается в соответствии с периодичностью, устанавливаемой в соответствии с Постановлением Правительства РФ.

5.25. В случае возникновения необходимости в выполнении штатным Работником работы, которая не входит в круг его трудовых (должностных) обязанностей с ним на выполнение такой работы заключается отдельный гражданско-правовой договор, предусматривающий выплату вознаграждения.

5.26. Стороны (или Театр) обязуются предоставить 3 благотворительных спектакля (концерта) в год – 23 февраля, 9 мая, 7 ноября и 1 июня (один раз в два года). Благотворительное мероприятие проводится только на одной из сценических площадок Театра. Проведение благотворительных мероприятий допускается только с чередованием участвующих работников в таких мероприятиях. Не допускается участие в двух и более мероприятиях в год для одного работника без его согласия.

5.27. При возникновении спорной ситуации, в случае обращения Работника к СППО в первичную профсоюзную организацию за ее разрешением, СППО и первичная профсоюзная организация вправе осуществлять контроль оплаты его труда в Театре, производить проверки правильности зачисления его заработной платы, сроков ее выплаты, проверять законность и обоснованность обращения или заявления Работника.

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ЗА ГРАНИЦЕЙ

6.1. Работодатель обязуется информировать участников, о составе Работников, направляющихся в плановую командировку, не менее чем за 2 (два) месяца до выезда, в исключительных случаях, не позднее чем за 3 (три) недели до выезда.

6.2. Оплата труда Работников за границей производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Условия и организация труда Работников, находящихся в командировке за границей, устанавливаются руководителем гастролей и согласовываются с СППО.

6.4. Перед выездом на гастроли за границу, каждому Работнику в письменном виде предоставляются сведения: план работы Театра на период гастролей; место сбора отъезжающих, название аэропорта, номер рейса, время вылета и время прилета, время релетиций, начало спектаклей, дни отдыха, переезда, названия гостиницы, телефоны Посольства России и/или Консульства, а также другая необходимая информация. Для Работников ХПЧ, ХКЧ представляется утвержденный график рабочего времени на весь период гастролей.

6.5. За Работником, направляемым в служебную командировку (за период нахождения в командировке, дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути), сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

При направлении Работников в командировки с длительным переездом или перелетом (более шести часов времени в пути) Работодатель обязуется не назначать в день прибытия релетиций и (или) спектаклей.

6.6. За время пребывания в командировке Работнику выплачиваются суточные, возмещаются расходы по проезду к месту командировки и обратно, оформлению заграничного паспорта, виз и медицинской страховки, по иным обязательным платежам и сборам. Работодатель обеспечивает Работника местом проживания на весь период нахождения в командировке.

При перевозке в ручной клади или в багаже инструментов, необходимых Работнику для выполнения своей трудовой функции на гастролях и связанных с производственной необходимостью, Работодатель осуществляет организацию и оплату такой перевозки.

6.7. Возмещение иных расходов, связанных с командировками в случаях, порядке и размерах, определяемых Коллективным договором или локальным нормативным актом, осуществляется при представлении документов, подтверждающих эти расходы.

6.7.1. Работнику, находящемуся в командировке, в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный Работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту постоянного жительства.

За период временной нетрудоспособности Работнику, по возвращении из командировки, выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Лица, работающие в Театре по гражданско-правовым договорам, в интересах творческой необходимости могут быть направлены в гастрольные поездки Театра. Расходы по проезду, визовой поддержке, проживанию в гостинице таким лицам оплачиваются за счет средств Театра в том случае, если иное не предусмотрено контрактом.

6.8. Суточные в командировке выплачиваются:

– при проезде по территории России в служебную командировку – в российской валюте по нормам, установленным законодательством об оплате служебных командировок в пределах России,

при выезде на гастроли в пределах России – в российской валюте по нормам, установленным законодательством об оплате служебных командировок в пределах России, но не более 700 рублей в день, согласно законодательству РФ;

– при проезде и за время пребывания на иностранной территории – по нормам, установленным для Работников, выезжающих во временные командировки за границу в российской валюте по курсу ЦБ России на дату перечисления суточных;

– при направлении Работника в командировку в две или более стран суточные за день перемещения из страны в страну выплачиваются в размере 100% по нормам страны, в которую направляется Работник.

6.9. Суммы, включенные в счета за оплату личных услуг, оплачиваются Работником Театра за счет личных средств Работника и возмещению не подлежат.

6.10. Дни отъезда, приезда, дни нахождения в пути в период командировки, приходящиеся на выходные и праздничные нерабочие дни, подлежат оплате согласно ст. 153 ТК РФ, из расчета среднего заработка.

6.10.1. При невозможности предоставления выходного дня на гастролях, работа в выходной и праздничный день на гастролях подлежит оплате по возращении в Театр из расчета среднего заработка.

6.11. При проведении телевизионных трансляций, видеозаписей, радиотрансляций спектаклей, осуществляемых в коммерческих целях, оплата артистам, дирижерам, занятым в указанных спектаклях, производится по отдельному соглашению, в соответствии с п. 5.22. настоящего Коллективного договора.

6.12. Работодатель за свой счет организует страхование музыкального инструмента; оформление надлежащего документа (паспорта) на инструмент, вывозимый за границу.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать Работникам здоровье и безопасные условия труда в соответствии с трудовым законодательством РФ и ДНА по охране труда Театра, а также внедрять современные средства технической безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников.

7.1.2. Работодатель обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.1.3. Информировать Работников о правах, гарантиях, компенсациях и обязанностях в области охраны труда, об условиях охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, о режиме труда и отдыха.

7.1.4. Обеспечивать надлежащее техническое состояние рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда, санитарным правилам и нормам в соответствии с законодательством РФ.

7.1.5. Устанавливать порядок проведения инструктажей, в том числе обязательного вводного инструктажа при приеме на работу, обучения по охране

труда в целях обеспечения профилактических мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в Театре, в соответствии с требованиями Правил охраны труда в театрах и концертных залах, ГОСТов ССБП, Трудового кодекса РФ. Проведение инструктажей направлено на обеспечение соблюдения законов и иных нормативных актов по охране труда в процессе производственной и творческой деятельности.

7.1.6. Обеспечивает обучение лиц, поступивших на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.7. Проводить обучение и инструктаж Работников по охране труда и безопасным условиям труда, а также нормам и правилам техники безопасности и техники эксплуатации (в соответствии с утвержденными Работодателем и согласованными с СШО инструкциями и перечнями должностей и профессий), производственной санитарии, противопожарной охране, а также контролировать соблюдение Работниками всех требований по охране труда. Обучить и провести проверку знаний по охране труда Работников, руководителей и специалистов в соответствии с совместным постановлением Министерства труда РФ и Министерства образования РФ № 1/29 от 13.01.2003 года.

7.1.8. Обеспечить улучшение условий труда Работников на основе результатов специальной оценки условий труда, в соответствии с графиками их проведения, которые должны проводиться не реже одного раза в пять лет.

7.1.9. Работодатель обеспечивает прохождение Работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами. Время прохождения медицинских осмотров засчитывается как рабочее.

7.1.10. Приобретать и постоянно пополнять по месту их нахождения аптечки оперативно-экстренной помощи, находящиеся на посту помощника режиссера сцены (а также в других местах, согласно перечню «мест нахождения медицинских аптечек», утвержденным локальным нормативным актом Театра) медикаментами и перевязочными материалами. Обеспечивать здравпункт приспособленным оборудованием в целях наиболее эффективного оказания медицинской помощи Работникам.

7.1.11. Обеспечивать условия для эффективной работы служб по охране труда, не допускать их сокращения и ликвидации.

7.1.12. Обеспечивать условия для эффективной работы врачей во время спектаклей и репетиций (для оперы – лор-специалистов, для балета – массажиста, травматолога-ортопеда).

7.1.13. Обеспечивать исполнение нормативных требований, правил охраны труда и безопасных условий труда, а также санитарно-гигиенических требований и санитарно-эпидемиологических требований, направленных на

предотвращение распространения новой коронавирусной инфекции при работе на стационаре, выездах и гастролях.

7.1.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.15. При повреждении здоровья или, в случаях смерти работника, вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания, работнику и его семье возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы, условия и порядок предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, ФЗ-125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и другими нормативно-правовыми актами, действующими в РФ.

В случае необходимости обеспечить перевозку пострадавших в лечебные учреждения или к месту жительства транспортными средствами Театра, либо за счет Театра.

7.1.16. Производить необходимый ремонт помещений Театра перед началом театрального сезона в соответствии с нормами охраны труда (с санитарно-эпидемиологическими нормами и Правилами охраны труда в театрах, концертных залах).

7.1.17. Театр обеспечивает микроклимат на рабочих местах, в соответствии с действующими Гигиеническими требованиями к микроклимату.

7.1.18. Обеспечивать систематическую уборку театральных помещений:

– ежедневная сухая и еженедельная влажная уборка всех рабочих помещений;

– еженедельная уборка всех балетных залов специальным составом для линолеума против скольжения.

ежемесячная проверка всех балетных станков, места креплений, качество деревянного бруса, качество уложенного линолеума, особенно в местах склеек;

– ежемесячная чистка (полировка) крупных музыкальных инструментов (рояль, орган и др.); производить ежедневную настройку роялей в ямах и инструментов в клавишах.

– ежемесячная генеральная уборка игровых люшадок, колосников, закулисного пространства;

– еженедельная уборка пультов режиссерской связи;

очистка сцены перед началом спектакля пылеуборочной машиной и влажной уборкой;

– ежегодная генеральная уборка в пассивный период всех помещений Театра, проверка состояния костюмов, очистка от пыли теплых вещей (пальто, шуб и др.), очистка реквизита (ковров, покрытий);

– влажная уборка склада костюмов - один раз в две недели;

– иные мероприятия, в соответствии с Правилами охраны труда в театре и концертных залах, утвержденных Приказом Министерства культуры РФ № 2 от 06.01.1998 г.

7.1.19. Обеспечивать хранение костюмов, белья и головных уборов в соответствии с гигиеническими нормами.

7.1.20. Обеспечивать своевременную стирку, чистку и ремонт рабочей одежды и костюмов; починку, чистку и дезинфекцию театральной (сценической) обуви.

7.1.21. Обеспечивать не реже 1 (одного) раза в неделю чистку пылесосом мягкой мебели, драпировок, ковров, дорожек, обивки барьеров.

7.1.22. Переводить на более легкую работу беременных женщин в соответствии с врачебным заключением и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, с оплатой в соответствии с ТК РФ.

7.1.22.1. Переводить на легкий труд по месту работы Работников, имеющих врачебное заключение, на срок, указанный в медицинской справке, являющейся основанием для перевода на легкий труд, с оплатой в соответствии с ТК РФ. При этом степень нагрузки Работника определяется руководителем структурного подразделения совместно с врачом поликлиники Театра.

Перевод осуществляется в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления Работника.

7.1.22.2. Не допускать привлечения к работе в выходные и праздничные дни, направления на гастрольные и выездные спектакли беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Работодатель с учетом мнения СППО может рассмотреть вопрос привлечения к работе в выходные и праздничные дни, направления на гастрольные и выездные спектакли беременных женщин только при наличии соответствующего медицинского заключения, их письменного заявления и с их согласия.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только по их письменному заявлению и с их согласия, при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

7.1.23. Обеспечивать спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты Работников (по утвержденному списку Приложение № 6) в соответствии с «Перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, с установлением отраслевых норм их выдачи», утвержденным локальным нормативным актом.

Работодатель имеет право с учетом мнения СППО, ППО и своего финансово-экономического положения устанавливать иные нормы бесплатной вы-

дачи Работникам спецоджды, слепобуви и средств индивидуальной защиты. Улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах (вредных) и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений (приказ Минздравсоцразвтия № 290 от 01.06.2002 г.).

7.1.24. Обеспечивать концертно-сценической одеждой Работников оркестра, хора, а также религиозной одеждой, халатами и обувью артистов балета и артистов хора, миманса, солистов оперы, согласно перечню, указанному в положениях по коллективам. Сценическая и репетиционная одежда проходит предварительную проверку на гипоаллергенность.

7.1.25. Обеспечивать Работников, работающих во вредных условиях труда, бесплатно, по установленным нормам молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с «Перечнем категорий работников, работающих во вредных условиях труда», утвержденным локальным нормативным актом, после специальной оценки условий труда.

7.1.26. Обеспечивать Работников, чья работа связана с загрязнением, бесплатно мылом, по установленным нормам в соответствии с «Перечнем категорий работников, работающих во вредных условиях труда» утвержденным локальным нормативным актом.

7.1.27. Оборудовать в местах общего пользования ёмкостями с жидким мылом, обеспечить эти места туалетной бумагой, салфетками для рук, либо эл. сушилками для рук.

7.1.28. Работодатель выделяет специальное помещение площадью не менее 20 м² (требование п.3.23 СНиП «Административные и бытовые здания») для оборудования кабинета по охране труда, оснащает его всем необходимым для проведения вводного инструктажа, обучения и проверки знаний работников и руководителей Театра, согласно утвержденным нормам.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности, установленные действующим законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами Театра.

7.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, о каждом несчастном случае и травматизме, происшедшем на рабочем месте.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда в соответствии с установленной периодичностью для определенных категорий Работников, первичного инструктажа по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Своевременно информировать Работодателя об изменениях здоровья, не позволяющих полноценно выполнять свои трудовые обязанности и влекущих за собой ограничения в рабочей деятельности (беременности, заболеваниях и др.).

7.3. Служба охраны труда Театра и СППО обязуются:

7.3.1. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда Работников, за соблюдением Работодателем законодательных и нормативных актов об организации охраны труда по следующим основным направлениям:

7.3.2. При необходимости проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников.

7.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на работе и причин профессиональных заболеваний, а также осуществлять их расследование.

7.3.4. Защищать права и интересы Работников в вопросах труда и безопасности, возмещения причиненного вреда в результате несчастного случая на производстве.

7.3.5. Осуществлять контроль и надзор за выполнением мероприятий по охране труда в Театре и ответственных за их выполнение лиц.

7.3.6. Принимать участие в разработке и согласовании локальных нормативных актов об охране труда.

7.3.7. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

7.3.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательства, установленных настоящим Коллективным договором, а также связанных с изменением условий труда. В отдельных случаях обращаться в Государственную инспекцию труда по городу Москве.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СППО, ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

8.1. Работодатель строит свои взаимоотношения с СППО и первичными профсоюзными организациями Театра в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель, в рамках действующего законодательства, содействует деятельности СППО и первичным профсоюзным организациям, их выборным органам и представителям, реализации ими законных прав, а также обеспечивает содействие со стороны руководителей структурных подразделений Театра, других должностных лиц организации.

8.3. СППО и первичные профсоюзные организации вправе информировать Работников о своей деятельности, излагать позицию и обосновывать решения выборных органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

СППО и первичным профсоюзным организациям, для информации о своей деятельности, выделяются места и стенды в зданиях театра.

8.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ Работодатель предоставляет СППО и первичным профсоюзным организациям, как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оборудованное технологическим телевидением, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Работодатель обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанных помещений.

8.5. Работодатель по просьбе СППО и первичных профсоюзных организаций бесплатно производит множительные работы, направленные на необходимость информирования трудового коллектива по вопросам, касающимся деятельности СППО и первичных профсоюзных организаций.

8.6. Работодатель по предварительному согласованию и с учетом производственной возможности бесплатно предоставляет СППО и первичным профсоюзным организациям зал для проведения профсоюзных собраний (конференций) Работников Театра. Запрещается проведение профсоюзных собраний во время проведения спектаклей и/или репетиций.

8.7. Гарантии деятельности СППО:

– работодатель признает, что координацию деятельности первичных профсоюзных организаций, действующих в Театре, осуществляет СППО, действующий в соответствии с «Положением о Совете ППО» в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ;

– в соответствии со статьями 8, 29, 30 Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» СППО представляет в социальном партнерстве на локальном уровне коллективные интересы всех работников Большого театра России, в том числе при заключении или изменении Коллективного договора, принятии Работодателем локальных нормативных актов, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

– Стороны признают, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, приоритетное право первичных профсоюзных организаций по урегулированию индивидуальных трудовых споров;

– СППО вправе вносить предложения о принятии необходимых локальных нормативных актов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в Театре, а также представлять Работодателю проекты указанных актов. Работодатель в течение 5 (пяти) рабочих дней с момента получения предложения обязан рассмотреть по существу данное предложение и/или проекты нормативных актов и дать мотивированное заключение.

8.8. Работодатель гарантирует СППО:

– предоставление необходимой информации по вопросам трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

– создание условий для организации и проведения по инициативе СППО независимых исследований и экспертиз по условиям и организации труда Работников, а также информирует СППО с результатами исследований и экспертиз, организуемых Работодателем;

– осуществлять для СППО подписку за счет средств Театра периодических изданий, касающихся профсоюзной деятельности, список которых предоставляется СППО не позднее 1 октября каждого календарного года.

– для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, Правил внутреннего трудового распорядка для Работников Большого театра России, Правил по охране труда, за выполнением условий настоящего Коллективного договора, за бытовым обеспечением в общежитиях работников Театра, члены СППО, уполномоченные по охране труда, а также представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

а) в случае возникновения необходимости по предварительно полученному допуску от Работодателя, посещать и осматривать цеха, мастерские, отделы, другие подразделения и службы Театра;

б) запрашивать необходимую информацию и документы у руководства Театра по вопросам охраны труда.

8.9. Гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций:

8.9.1. Работодатель признает, что непосредственную профсоюзную деятельность осуществляют выборные представители первичных профсоюзных организаций. Руководители первичных профсоюзных организаций обязуются в письменном виде информировать Работодателя об именах и фамилиях вновь избранных и/или приглашенных на работу в первичные профсоюзные организации своих представителей в течение 3 (трех) рабочих дней после их выборов (переизбрания) или принятия на работу.

8.9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и/или связанных с трудовыми отношениями споров, а также коллективных трудовых споров, в соответствии с полномочиями, предусмотренными действующим законодательством РФ, Уставом (ами) соответствующих отраслевого профсоюза(ов) и Положением(ями) о первичной(ных) профсоюзной (ых) организации(ях) Большого театра России, настоящим Коллективным договором.

8.9.3. Первичная профсоюзная организация, на основании действующего законодательства, осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, правил и норм по охране труда. В случае выявления нарушений СППО предъявляет Работодателю представление об устранении нарушений. Работодатель обязан в немедленный срок со дня получения требования рассмотреть и сообщить в СППО о результатах рассмотрения и принятых мерах. Не достижение соглашения по устранению указанных нарушений дает право первичным профсоюзным организациям обратиться в суд для привлечения лиц, виновных в нарушении и невыполнении обязательств по Коллективному договору к ответственности, в соответствии с действующим законодательством. В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к виновному лицу дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения в соответствии со статьей 195 ТК РФ.

8.9.4. Первичная профсоюзная организация имеет право на участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение состояния охраны труда, техники безопасности и окружающей среды в организации и осуществлять профсоюзный контроль за выполнением этих мероприятий. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль через своих уполномоченных по охране труда. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, профсоюзный инспектор труда, уполномоченный по охране труда от первичной профсоюзной организации вправе требовать от Работодателя немедленного устранения нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер в соответствии с п. 3 ст. 20 Федерального закона «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.9.5. За нарушение предоставленных действующим законодательством Российской Федерации прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации Работодатель несет ответственность в соответствии с федеральными законами.

8.9.6. Члены выборных органов первичных профсоюзных организаций и члены их комиссий вправе проверять по предварительному получению допуску от Работодателя работу любого цеха, или подразделения, филиалов Большого Театра по вопросам состояния охраны труда и окружающей среды, в рамках предоставленных полномочий. Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и формы собственности, а также работодателей – физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

8.9.7. *СНПО*, Первичная профсоюзная организация в обязательном порядке направляет своих представителей в комиссии Театра для:

- реорганизации, ликвидации организации;
- проверки деятельности подразделений;
- участия в конкурсной комиссии;
- аттестации работников;
- расследования несчастных случаев на производстве;
- распределения грантов;
- других случаев по согласованию с Работодателем.

Примечание: Стороны установили, что в целях принципа объективности в комиссии творческого коллектива по распределению грантов может входить – член первичной профсоюзной организации и избранный работниками творческого коллектива представитель. Право участия в комиссии представителя от творческого коллектива и члена первичной профсоюзной организации ренчается Работниками того творческого коллектива, грант которого будет рассматриваться.

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, либо по согласованию с Работодателем.

8.10. Работодатель первичным профсоюзным организациям гарантирует:

а) ежемесячно и бесплатно перечислять на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, на основании их личных письменных заявлений. Работодатель, после 10-го числа текущего месяца, предоставляет по просьбе первичной профсоюзной организации списки членов первичной профсоюзной организации за прошедший месяц с указанием суммы удержанных взносов с каждого члена профсоюза, кода подразделения работающего члена профсоюза, а также общей суммы удержанных профсоюзных взносов по подразделениям.

б) Перечислять первичной профсоюзной организации, которая проводит мероприятия среди всех работников театра по физкультурно-оздоровительной, культурно-массовой и экскурсионной работе денежные средства, а также на частичную оплату санаторно-курортного лечения, путевок в детские оздоровительные лагеря, приобретение детских Новогодних подарков и представлений по предварительно согласованным сметам с этой ШЮ.

в) принимать на себя обязательство на период полномочий председателя (сопредседателя) профсоюзного комитета, не освобожденного от основной работы, не сокращать должность (штатную единицу), занимаемую председателем (сопредседателем) первичной профсоюзной организации, за исключением случая полной ликвидации организации, а также не переводить указанную должность в более низкую категорию по оплате труда.

г) избранным членам профсоюзных органов, представителям первичной профсоюзной организации, по их личному заявлению, освобождение, по согласованию с Работодателем, от основной работы с сохранением оплаты рабочего дня на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами, при наличии письменного заявления члена выборного профсоюзного органа и предоставления подтверждающих документов.

д) члены профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются по согласованию с Работодателем от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых высшестоящими профсоюзными органами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением оплаты рабочего дня за счет Работодателя при наличии письменного заявления и предоставления подтверждающих указанных мероприятия документов.

е) Работодатель и первичная профсоюзная организация пришли к соглашению, что всем представителям первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы (члены профкома, члены СНПО, председатели и члены цехкомов, профорганизаторы, члены комиссий, уполномоченные по охране труда), при письменном обращении руководства первичной профсоюзной организации к непосредственному руководителю с указанием причин освобождения и необходимости предоставления свободного времени, освобождаются от работы в связи с предоставлением свободного времени, необходимого для выполнения профсоюзной работы. При этом, освобожденным Работникам сохраняется средняя заработная плата за счет средств Театра. Предоставление данного свободного времени не уменьшает размера всех видов выплачиваемых премий, любых денежных выплат и других видов материального поощрения для представителей первичной профсоюзной организации.

8.11. Работники, входящие в состав выборных органов первичной профсоюзной организации и не освобожденные от основной работы, уполномоченные от профсоюзного комитета по охране труда, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

8.12. Увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, а с руководителями первичной профсоюзной организации и их заместителями – в течение 2 (двух) лет после окончания сроков их полномочий (ст. 376 ТК), допускается помимо общего порядка увольнения

в случаях, предусмотренных ТК РФ, только с предварительного согласия вышестоящего органа соответствующей первичной профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством.

8.13. В случае сокращения численности или штата работников Театра, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации увольнение по инициативе Работодателя руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа, в течение двух лет после окончания сроков их полномочий.

8.14. Освобожденным профсоюзным Работникам, избранным в профсоюзные органы первичной профсоюзной организации, предоставляются следующие гарантии:

– предоставление после окончания срока их полномочий прежней работы (должности), а при ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) в той же организации;

при невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с отсутствием ее в организации, общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим Работником средний заработок на период его трудоустройства, но не свыше 6 (шести) месяцев.

8.15. Время работы освобожденных профсоюзных Работников, избранных в профсоюзные органы, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Стороны настоящего договора обязуются проводить не реже чем один раз в год анализ состояния учета временной нетрудоспособности Работников в творческих коллективах и других подразделениях Театра.

9.2. Работодатель обязуется производить отчисления в Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации в порядке, в сроки и в размерах, установленных действующим законодательством.

9.3. Работодатель обязуется организовать наличие горячего питания в столовой, либо оборудовать места приема пищи нагревательными приборами и холодильником.

9.4. Работодатель, в случае обращения как СППО, так и работника, вправе рассмотреть возможность оказания ему материальной помощи тяжело и длительно болеющим Работникам вследствие производственных травм, увечий, профессиональных заболеваний, а также в иных случаях. Оказание материальной помощи осуществляется в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Театра.

9.5. Работодатель, совместно с СППО, обеспечивает Работников Театра и их детей (в возрасте от 4 до 16 лет включительно), по своевременно поданным заявкам, льготными путевками в детские летние и зимние оздоровительные лагеря. Дети работников театра в возрасте от 4 лет до 18 лет (учащиеся дневного отделения высших учебных заведений на территории РФ до 23 лет) обеспечиваются льготными путевками в санатории и дома отдыха на территории РФ.

Работодатель осуществляет финансовую помощь через СППО с правом юридического лица в организации отдыха среди Работников Театра и их детей в пределах установленных лимитов, путем предоставления ее СППО. Распределением финансовой помощи для частичного покрытия стоимости путевок, формирование списка Работников, получающих путёвки, занимается СППО, без привлечения Работодателя.

Многодетным семьям (три и более детей), семьям с детьми-инвалидами, одиноким родителям предоставляется возможность на получение путевок с дополнительными скидками.

Одновременно, Работодатель обеспечивает путевками в санаторно-курортное учреждение неработающих пенсионеров – ветеранов мастеров сцены и труда.

9.6. Настоящий Коллективный договор предусматривает выплаты всех видов пособий, установленных действующим законодательством.

9.7. Для освобожденных выборных представителей первичной профсоюзной организации, а также её штатным работникам, предоставляется предусмотренные настоящим договором и действующим трудовым законодательством весь комплекс социально-бытовых льгот, как и любому штатному работнику организации.

9.8. Работодатель осуществляет следующие меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в Театре более 15 лет и пенсионеров, по инвалидности ушедших на пенсию из Театра: медицинское обслуживание в поликлинике Театра, оказание посильной материальной помощи, а также предоставление помещений Театра для работы Совета ветеранов.

9.9. Работодатель и СППО совместно обеспечивают детей Работников новогодним подарком или билетом на Новогоднее представление бесплатно. В первую очередь обеспечиваются дети из многодетных семей (трое детей и больше), семьи с детьми-инвалидами, дети одиноких родителей. Возраст детей для получения подарка на 15 ноября не менее года и не более 14 лет включительно.

9.10. СППО принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и экскурсионной работы с Работниками Театра и их детьми.

Работодатель оказывает содействие СППО в организации его работы путем выделения денежных средств на конкретные мероприятия, планируемые СППО, по согласованным сметам, а также оказывает содействие в организации мероприятий.

9.11. Работодатель предоставляет Работникам возможность прохождения медицинского осмотра при приеме на работу, а также прохождения Работниками трудовых коллективов ежегодного медицинского осмотра (диспансеризации) в Поликлинике Театра.

9.12. Работодатель предоставляет одному из совершеннолетних членов семьи Работника, к которым по выбору Работника относятся: мать, отец, муж, жена, ребенок, достигший 18 лет право на закрепление и бесплатное обслуживание в поликлинике Театра в том же объеме услуг, что и для работников Театра, определяемых в соответствии с Положением о Поликлинике Большого театра России. Работник, при прикреплении члена семьи на медицинское обслуживание, предоставляет в поликлинику документ, подтверждающий родственные отношения.

Лица, имеющие право на обслуживание в поликлинике Театра и проработавшие в Театре не менее 15 лет (в сумме) после выхода на пенсию, пользуются услугами поликлиники на условиях, определенных в Положении о поликлинике Большого театра России.

9.13. Работодатель предоставляет каждому Работнику, проработавшему в Театре 10 и более лет, страхование по программе добровольного медицинского страхования, на условиях и в объеме, предусмотренных в договоре и программе добровольного страхования.

9.14. Работодатель информирует СППО о выделяемых ежегодно средствах для:

- проведения подготовки и получения дополнительного профессионального образования работниками;
- проведения аттестации рабочих мест;
- улучшения условий охраны труда.

9.15. Работодатель в рамках оказания социальной поддержки Работников в полной мере использует партнерские, спонсорские и административные ресурсы Театра, ведет работу по расширению круга партнеров с целью наилучшего социального обеспечения Работников Театра, заключает договора с партнерами и спонсорами театра на льготное обслуживание по основному профилю их деятельности.

Работодатель при осуществлении работы с партнерами и спонсорами Театра будет стремиться к расширению возможностей по привлечению дополнительных средств, имеющих целевое назначение, в особенности на социальные программы. С потенциальными спонсорами Театра Работодатель будет обсуждать возможность оказания помощи на целевые программы Театра.

9.16. Работодатель ежегодно информирует СППО о размере денежных средств выделяемых на улучшение условий содержания социальных объектов и на улучшение услуг, пребывающих в них работников театра.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий договор заключен на русском языке в 3 (трех) одинаковых экземплярах, имеющих равную и обязательную для сторон юридическую силу, по одному для каждой из сторон, и один экземпляр для осуществления уведомительной регистрации.

10.2. Каждый экземпляр договора прошит, пронумерован, подписан уполномоченными лицами и скреплен круглой печатью Работодателя.

10.3. Представители обеих сторон свидетельствуют, что они подписывают договор в прошитом виде, при этом каждый конкретный пункт каждой статьи договора был ими надлежащим образом прочитан, изучен и проанализирован.

10.4. На момент подписания договора в нём отсутствуют исправления, зачёркнутые слова или приписки.

10.5. Настоящий договор выражает действительное волеизъявление сторон и отражает все достигнутые ими договорённости.

10.6. Настоящий договор выражает полное понимание между сторонами в отношении всех содержащихся в нём положений; какой бы то ни было неясности понятий, определений либо смысла его отдельных пунктов сторонами не выявлено.

10.7. Стороны договора подтверждают, что ни одно из его условий не нарушает принципа равноправия сторон социального партнерства и не ущемляет каких-либо государственных интересов.

10.8. Стороны обязуются в случае принятия нормативно-правового акта федерального, регионального или отраслевого значения, положения которого противоречат настоящему договору, внести соответствующие изменения в настоящий договор в трёхмесячный срок.

10.9. Ответственность сторон за принятые на себя обязательства определяется действующим законодательством РФ.

10.10. Все отношения, не регламентированные настоящим договором, регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

Раздел 11. ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и с указанием по каждой должности дополнительных дней к ежегодному отпуску;
3. Положение о конкурсном порядке подбора творческих работников в труппу Государственного академического Большого театра России, утверждено Генеральным директором 22.05.2003 г. и согласовано Министерством культуры РФ 23.05.2003 г. за № 3619-01-58/26.;
4. Положение о порядке подготовки, согласования, подписания и окончания срочных трудовых договоров в Большом театре России, утверждено Приказом Генерального директора от 2013 г.;
5. Положение об аттестации работников Государственного академического Большого театра России;
6. Перечень профессий и должностей работников структурных подразделений Большого театра России, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты.