МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ДРАМАТИЧЕСКИЙ ТЕАТР «СТРЕЛА» ДЛЯ ДЕТЕЙ И ВЗРОСЛЫХ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР 2025–2027 г.г.

Договор по поручению работающих подписан

от РАБОТОДАТЕЛЯ

Художественный руководитель

_____С.О. Золкин

от ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Председатель Профкома

_____Н.Б. Корнева

г. Жуковский
2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения культуры драматического театра «Стрела» для детей и взрослых

Утвержден на общем собрании трудового коллектива
«21» января 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении культуры драматическом театре «Стрела» для детей и взрослых на основе согласования интересов Сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: муниципальное учреждение культуры драматический театр «Стрела» для детей и взрослых, представленный в лице художественного руководителя театра Золкина Сергея Олеговича, именуемой далее **«Работодатель»**, и работники театра, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице ее председателя Корневой Натальи Борисовны, именуемой далее **«Профсоюз»**.

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости; закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников (с учетом финансово - экономического положения работодателя); реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе театра.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников театра независимо от их профессиональной принадлежности.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на 2 года, с «21» января 2025 года по «20» января 2027 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока. По окончании срока, стороны либо заключают новый коллективный договор, либо продлевают действие прежнего на срок не более 3 лет (ст.43 ТК РФ).

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.9. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников организации, уполномочивших ее общим собранием коллектива театра представлять их интересы в области трудовых и непосредственно связанных с ними социально-экономических отношений.

1.10. Профсоюз обязуется содействовать созданию творческой атмосферы, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению дисциплины и сохранности материальных ценностей театра; улучшению условий труда, быта и оздоровления трудящихся.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах — по одному для каждой стороны.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника.

Работодатель обеспечивает наличие соответствующих должностных инструкций в структурных подразделениях театра.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, который оформляется в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. ст. 72.1, 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.5. При заключении трудового договора в нем предусматриваются условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей — не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (ст. 70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших и имеющих государственную аккредитацию образовательного учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

2.7. Деятельность работников, регламентируется должностными инструкциями, положения которых являются основанием для оценки результатов их труда, степени загруженности, соответствия работника занимаемой должности, а также для обоснования необходимости назначения надбавок и доплат.

2.8. Увольнение работников производится по основаниям и в порядке, которые предусмотрены трудовым законодательством.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.9. Артист не имеет права отказываться от порученной ему роли.

2.10. Артист обязан приходить на репетицию подготовленным, с выученной ролью и в соответствующей для репетиции одежде.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

- Время отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденного Работодателем.

3.2. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.3. Творческие работники, а также работники театра, участвующие в создании и (или) исполнении спектаклей, на основании Постановления Правительства РФ от 28 апреля 2007 г. № 252 привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по распоряжению Работодателя и извещаются об этом за 7 календарных дней.

3.4. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Инвалидам, работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

3.5. Работодатель, с учетом своих производственных и финансовых возможностей может устанавливать дополнительные отпуска для работников. Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска в 28 календарных дней работникам театра предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск из средств доходов от предпринимательской деятельности, продолжительность которого определяется, исходя из общего трудового стажа в учреждении по состоянию на 01 января текущего года в следующем порядке:

от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;
от 10 до 15 лет – 9 календарных дней;
свыше 15 лет - 14 календарных дней;

Исчисление общего трудового стажа определяется по записи в трудовой книжке работника.

3.5.1. Дополнительный отпуск руководителю театра устанавливается Постановлением Главы городского округа Жуковский.

3.5.2. Ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск должен быть использован в течение текущего календарного года.

Работникам, не отработавшим полный календарный год, дополнительный оплачиваемый отпуск за фактически отработанное время может быть предоставлен вместе с очередным отпуском.

Работникам предоставляется право использовать ежегодный оплачиваемый отпуск по частям в течение данного рабочего года, при этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника.

3.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного

работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев; До истечении шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

3.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.9. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.10. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в любое удобное для них время;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

3.11. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника, бракосочетанием детей - до 3-х календарных дней (оплата производится за счет внебюджетных средств);
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 3-х календарных дней (оплата производится за счет внебюджетных средств);
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (с 1-го по 4-й класс) - 1 день (оплата производится за счет внебюджетных средств);
- для участия в похоронах родных и близких - до 3-х календарных дней (оплата производится за счет внебюджетных средств);

3.12. Данные отпуска по просьбе работника могут быть присоединены к основному отпуску, использованы полностью или по частям.

4.Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе Постановления Администрации городского округа Жуковский Московской области от 26.12.2019 №1990 «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области сферы культуры городского округа Жуковский»

4.2. Не допускается повышение заработной платы за счет сокращения работников.
4.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц - 10 и 25 числа каждого месяца в рабочее время. При отсутствии финансирования Работодатель начисляет заработную плату в установленные сроки и информирует работников о невозможности её выдачи.
4.4. Работники имеют право продолжать работу и не выходить в отпуск (по личному заявлению) до выплаты отпускных в полном объеме.
4.5. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются по требованию работников. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
4.6. Время простоя по вине работника не оплачивается.
4.7. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.
4.8. Работодатель, в пределах выделенных бюджетных ассигнований и внебюджетных средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливает размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера. Ст.8 ТК РФ.
Театр предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:
- за интенсивность и высокие показатели работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год),
- по итогам проведения мероприятий общегородского, областного и общероссийского масштаба;
- к профессиональным праздникам и юбилейным датам;
- к юбилейным датам: 50, 55,60, 65, 70. 75, далее каждые 5 лет премии выплачиваются в размере одного оклада по основной занимаемой должности.
- за успешное выполнение наиболее сложных работ;
- за участие в премьерном спектакле, за ведущие роли, за особую сложность грима, костюма;
- за игру на музыкальном инструменте (пение);
- за выполнение трюков;
- за подготовку костюмов к премьерным спектаклям;
- за срочный ввод;
- за работу со сложной техникой (освоением новых программ)
- за работу в неблагоприятных климатических условиях, на гастролях, на открытых площадках;
- за погрузочно – разгрузочные работы и разрывной график;
- за высокое профессиональное мастерство;
- за работу по внедрению новых технологий;
- за качественное и своевременное составление отчетности и предоставление ее в вышестоящие организации;
- за работу и обеспечение сохранности денежных средств;
- за выполнение работ, не входящих в перечень должностных инструкций.
- вознаграждение за распространение билетов и заключение договоров на проведение спектакля с предприятиями и организациями.

4.9. Работникам театра производить доплату за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 100% оклада по совмещаемой профессии (должности).

4.10. Если участие в съемках или иных проектах вне театра производится в основное рабочее время, то работник обязан получить письменное разрешение работодателя и эти дни (отгулы) оформляются без средств содержания.

4.11. Оплата труда работников, с которыми заключаются гражданско-правовые договоры, производится по соглашению сторон.

4.12. Перевод работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу допускается только с его письменного согласия, за работником сохраняется его прежний заработок в течение месяца со дня перевода.

4.13. За срыв запланированного спектакля по вине работника работник обязан возместить Работодателю материальный ущерб в размере не более среднемесячной заработной платы Работника.

5. Обеспечение занятости. Подготовка и повышение квалификации

5.1 Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с должностью, профессией, специальностью, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по должности, профессии, специальности, квалификации предоставлять работнику с его письменного согласия другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено в трудовом договоре.

5.2 Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

5.3 Стороны обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации.

5.4 Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за один месяц, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5 Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 1–3 года до пенсии);

- женщины, имеющие детей до 5-летнего возраста;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие детей без матери.

5.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

5.7. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.8. Работодатель обязуется выплачивать работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, дополнительную разовую материальную помощь в размере 50 % должностного оклада; работникам, проработавшим в театре более 10 лет, - в размере одного должностного оклада (из внебюджетных средств).

5.9. Работодатель обязуется содействовать работникам, желающим повысить свою профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (за счет внебюджетных средств театра).

5.10. Работодатель обязуется предоставлять учебные отпуска работникам, поступившим в образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, и оплачивать их согласно ст. ст. 173, 174, 177 ТК РФ.

6. Охрана труда

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять через комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором. Информировать работников о результатах указанных проверок.

6.2. Обеспечивать контроль над соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комиссий по охране труда и уполномоченных лиц профессиональных союзов по охране труда.

6.3. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и вырабатывать меры по их улучшению.

6.4. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

6.4.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

6.4.2. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смазывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счет средств организации.

6.4.3. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.4.4. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.4.5. Предоставлять возможность членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

6.4.6. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

6.4.7. Обеспечить своевременное обучение всех работников безопасным методам и приемам выполнения работ; проведение инструктажей по охране труда.

6.4.8. Стажировку на рабочем месте для вновь принятых работников; проверку знаний требований по охране труда руководителей служб и специалистов в период работы.

6.4.9. Осуществлять обязательное социальное страхование коллектива театра от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.10. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.4.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.4.12. В случае гибели работника театра в результате несчастного случая на производстве выплачивать семье погибшего помимо установленных законодательством компенсаций единовременное денежное пособие в размере одного месячного должностного оклада.

6.4.13. Обеспечить санитарно-бытовое условие и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

При необходимости организовывать проведение медицинских осмотров работников театра.

Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5. Работники обязуются:

6.5.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, требования инструкций по охране труда, противопожарной безопасности. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по

охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.5.3. Соблюдать чистоту на своем рабочем месте, в помещениях театра и бережно относиться ко всему театральному имуществу в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и другими локальными актами

6.5.4. За несоблюдение или нарушение правил охраны труда и внутреннего распорядка работодатель может снизить или отменить установленные надбавки и поощрительные выплаты с виновных лиц.

7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Стороны договорились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы:

7.1.1. Чествовать памятными подарками и денежными средствами (из собственных средств театра):

- мужчин - 23 февраля;
- женщин 8 марта;
- Всемирный международный день театра

7.1.2. Устанавливать ежемесячные или разовые доплаты работникам театра за профессионализм и личный вклад в результат работы театра при наличии экономии фонда заработной платы или внебюджетных средств.

7.2. Работникам театра, устанавливаются надбавки:

- за почетные звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР;
- Российской Федерации и стран СНГ, Московской области "Народный" - на 30%, "Заслуженный" - на 20%; (в ред. постановления Правительства МО от 29.12.2007 N 1047/48)
- За ученую степень доктора наук (соответствующую профилю выполняемой работы) - на 20%
- За ученую степень кандидата наук (соответствующую профилю выполняемой работы) – на 10 %

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников.

8.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на

основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

8.4. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.5. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

8.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения Профсоюза.

8.7. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве, по списанию материальных ценностей, по подготовке праздников, юбилеев и т.д.

9. Обязательства профсоюза

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы.

9.3. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за Работодателем и его представителями.

9.4. Содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

9.5. Оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь работникам, являющимся членами профсоюза.

9.6. Вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в театре.

9.8. Участвовать в организации и проведении праздничных и юбилейных мероприятий Театра.

9.9. Проводить работу по организации оздоровительного отдыха для детей работников Театра.

10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

10.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, для чего избирается комиссия из 5 человек, а именно:

Ступин А. Н. – директор театра;

Пугина О.Е. – ведущий экономист театра;

Терехова Н. Н. – заведующая труппой;

Корнева Н. Б. – председатель первичной профсоюзной организации театра. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

10.2. По итогам года стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

10.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.4. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.6. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 55 ТК РФ, ст. 5.31 КоАП, ст. 30 п.2 Закона РФ "О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности", ст. 54, 55 ГК РФ).

10.7. Ежегодно (апрель-июнь) проводится общее собрание (конференция) трудового коллектива для контроля за выполнением договорных обязательств по действующему коллективному договору.

10.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации Театра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав со

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ)

Дата подписания коллективного договора – «21» января 2025 года.

Работодатель:
Художественный руководитель



Золкин С.О.

Профсоюзный комитет:
Председатель



Корнева Н.Б.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
12 (Двенадцать) листов

Худ.рук. _____ **С.О.Золкин**

