

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Республики Саха (Якутия) «Театр юного зрителя».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; другие нормативные акты Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников театра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора ГБУ РС(Я) «Театр юного зрителя» (далее – работодатель), Охлопкова Владимира Николаевича;

работники театра в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) Данилова Мария Никитична.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников театра, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работники присоединяются к Отраслевому соглашению о взаимодействии в области социально-трудовых отношений работников культуры Республики Саха (Якутия) между Республиканским комитетом Саха (Якутской) республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры и Министерством культуры и духовного развития Республики Саха (Якутия) на 2022-2024 годы.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников театра в течение 5 рабочих дней после его подписания.

1.7. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования театра, реорганизации театра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором театра.

При ликвидации театра коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.9. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением, образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения ***(Приложение № 1)*.** Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке *(статья 44 ТК РФ)*. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников театра по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству РФ.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с профсоюзом вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в театре, и не позднее семи рабочих дней сообщить профсоюзу свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать Профсоюз о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в театре, путём предоставления Профсоюзу копий документов о принятии таких решений, в течение пяти рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.13. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном [порядке](#consultantplus://offline/ref=5DC78852E8B3C5D719DFF1EA81B25128777C0BDBC942015AF2242407AA6207AEB5800BEB89A54B18LEV9G).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профсоюз представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом (статья 30 ТК РФ).

1.14. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - Профсоюз (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса *(ст.53.1. ТК РФ)*.

1.15. Все локальные нормативные акты театра, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профсоюзом. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.17. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности театра).

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.19. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.20. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 01.09.2025 г. включительно.

1.21. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

**2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, изменении И РАСТОРЖЕНИИ**

**ТРУДОВОГО ДОГОВОРа**

2.1 Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка ***(Приложение № 2)*.**

Трудовые отношения при поступлении на работу в театр оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 ст. 59 ТК РФ.

2.2. Стороны договорились, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3.2. При приеме на работу ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом театра, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.3.6. Уведомлять Профсоюз в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.3.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;

- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

2.3.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

* 1. В период мобилизации работника или призыва на основании контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения военной службы. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.

Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме, в том числе по коллективному договору, за период работы.

В период приостановления действия трудового договора за мобилизованным работником сохраняется место работы и должность. По возвращению работника с мобилизации работодатель предоставляет ему прежнее место работы и должность.

В период приостановления действия трудового договора с мобилизованным работником работодатель вправе заключать с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления действия трудового договора.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

Работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5.2. Обеспечивать обязательное участие представителя профсоюза в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя профсоюза в целях защиты прав работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.5.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

1. **рабочее время и время отдыха**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников театра определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, согласованными с Профсоюзом.

3.1.2. Для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного отдела устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Для работников театра, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.4. С каждым работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.1.5. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.1.6. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профсоюза.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.7. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в Перечне должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день ***(Приложения № 3)*** к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

3.1.8. Привлечение работников театра к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка театра.

3.1.10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый [отпуск](http://www.consultant.ru/document/cons_s_FEB4D7F53556BCA31DC65BD54C734784068653F861DEBCB54A6300921E2E00D7/) продолжительностью 24 календарных дней в соответствии с законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

3.1.11. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в театре, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.1.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.1.14. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена в ***Приложении № 3*** к коллективному договору, и не может быть ниже продолжительности, определённой статьей 119 ТК РФ.

3.1.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

1. **ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ТВОРЧЕСКИХ И ДРУГИХ РАБОТНИКОВ**
   1. Расписание ежедневных репетиций и текущий репертуар с составом исполнителей и операторов, приказы и распоряжения директора Театра вывешиваются на доску приказов и объявлений.
   2. Расписание спектаклей и репетиций должно вывешиваться заблаговременно (не позднее чем за 2-3 дня).
   3. Экстренные замены спектакля производится администрацией Театра по согласованию с художественным руководителем, не позднее чем за 4 часа, до начала спектакля, и вызовы в таких случаях сообщаются лично каждому работнику.
   4. При наличии зрителя менее 12 (двенадцать) % от общего количества показ спектакля отменяется.
   5. Если артисты и другие работники, которые непосредственно связаны с проведением спектакля или репетиции, не могут явиться по уважительной причине для участия в спектакле (генеральной репетиции), они должны известить об этом непосредственных руководителей отдела не позднее 12 часов того дня, на который назначен вечерний спектакль, и не позднее 20 часов накануне дневного спектакля (генеральной репетиции) с последующим представлением больничных листов или других документов о причинах неявки.
   6. Во время репетиционной и подготовительной работы артистов (репетиции, занятия, тренаж) им предоставляются перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время в соответствии с коллективным договором. Порядок предоставления перерывов устанавливается руководителем репетиции в зависимости от характера репетиционной работы.

При общесценических или прогонных репетициях продолжительность непрерывной работы устанавливается руководителем репетиции в каждом конкретном случае в индивидуальном порядке.

* 1. Параллельные репетиции должны планироваться таким образом, чтобы артисты не имели длительных перерывов между репетициями.
  2. Присутствие на репетиции других лиц, кроме непосредственных исполнителей, допускается только с разрешения режиссера – постановщика и художественного руководителя.
  3. Присутствие посторонних лиц в производственных цехах театра (за кулисами, в гримерных комнатах, операторском, швейном) строго запрещается.
  4. Артисты, участвующие в репетиции и спектакле, обязаны сами следить за ходом репетиции и спектакля и быть готовыми к моменту выхода на сцену без особого напоминания и вызова ведущего спектакль.
  5. Артист не имеет права отказываться от порученной ему роли.
  6. Запрещается покидать рабочие места работникам (творческий состав и производственно-технические цеха), занятым в спектакле, репетиции.
  7. Не допускаются изменения и добавления артистами от себя утвержденного текста роли, принятого рисунка роли (мизансцены, ритм, грим, костюм и т.д.), самовольное замещение себя другими исполнителями.
  8. Оформление сцены должно быть закончено за 30 минут до начала спектакля, генеральной репетиции (прогона).
  9. Работник обязан возместить работодателю материальный ущерб, причиненный срывом запланированного спектакля по вине работника, в размере, не более 20% среднемесячной заработной платы работника.

1. **Оплата и нормирование труда**

5.1. Работодатель оплачивает труд работников в соответствии с действующим законодательством РФ, а также Положением об оплате труда, действующим в Театре ***(Приложение № 4).***

5.2. Работодатель в соответствии со ст.ст. 134, 135, 143, 144, 149, 153, 154, 159 ТК РФ устанавливает систему оплаты и стимулирования труда в театре, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу и в других случаях, с учетом мнения Профсоюза.

5.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим свои должностные обязанности при полном рабочем дне, заработную плату в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом Республики Саха (Якутия). В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

5.4. Работникам выплачиваются компенсационные выплаты в процентах от тарифной ставки или оклада в соответствии с действующим законодательством.

5.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется по согласованию с работодателем, но не может быть менее 20% тарифной ставки (должностного оклада).

5.6. Оплата за разовую работу штатных сотрудников, выполняемую ими по месту основной работы, не входящую в круг их прямых обязанностей, производится по договоренности сторон на основании приказа работодателя, с обязательным ознакомлением работника под роспись.

5.7. Оплата за разовые выступления артистов в арендных мероприятиях, проходящих в театре, и мероприятиях сторонних организаций, проходящих на выездах, производится по договоренности сторон на основании приказа работодателя.

Время работы в сверхурочное время и работа в выходные дни оплачивается работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством.

По желанию работника сверхурочная работа и работы в выходные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.

5.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.9. При стабильном финансовом положении учреждения работникам могут выплачиваться вознаграждения за месяц, квартал и по итогам годовой работы в соответствии с Положением об оплате труда *(раздел № 8).*

5.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц перечислением на расчетный счет работника, 20 числа каждого месяца - аванс и 05 числа каждого месяца - окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

5.11. При выплате заработной платы Работодатель, в лице бухгалтерии, обязан в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, при этом расчетные листки должны быть выданы Работнику за 3 дня до установленного срока выплаты заработной платы.

5.12. Аванс устанавливается в размере 45-47% от оклада. Внеплановый аванс выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 50% среднего месячного заработка.

5.13. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.14. В целях исключения задержки выплаты заработной платы работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

5.15. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.16. В тех случаях, когда в силу производственной необходимости (проведение сторонних мероприятий), привлекаются работники, обслуживающие мероприятие (монтировщики, операторы, администраторы, гардеробщики, уборщики), сверх рабочего времени (после 18 ч., выходные, праздничные дни), им производится дополнительная оплата, согласно утвержденного прейскуранта цен, действующего в Театре.

5.17. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Саха (Якутия).

5.18. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и коллективным договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством, путем переговоров и согласований с Профкомом.

**6. Социальные гарантии и льготы**

6.1. Работодатель обязуется:

- организовать доставку обеда ежедневно и обеспечить бесплатной бутилированной водой.

- обеспечивать работников квалифицированным медицинским обслуживанием (прикреплять к поликлинике, заключать соглашения и оплачивать услуги по добровольному медицинскому страхованию, и др.);

- предоставлять работникам (в соответствии с очередностью, либо по решению профсоюза и т.п.) путевки в дома отдыха, санатории, профилактории и иные здравницы по льготным ценам.

- при сокращении численности или штата работников театра некоторые категории работников (помимо ТК) имеют преимущественное право на оставление на работе:

а) одинокие матери, воспитывающие ребенка до 16-лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, воспитывающие указанных детей без матери;

б) лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) и проработавшие в театре свыше 10 лет.

6.2. Дополнительно работодатель предоставляет работникам оплачиваемые дни в следующих случаях и следующей длительностью:

- со свадьбой самого работника - 2 дня;

- свадьбой детей - 2 дня;

- смертью близких родственников - 3 дня;

- рождением ребенка - 1 дня;

- переездом на новое место жительства - 1 дня;

- для проводов сына в армию - 1 день;

- для сопровождения ребенка в первый класс – 1 день (1 сентября);

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

6.3. Работодатель и Профсоюз совместно обеспечивают детей работников новогодними подарками и бесплатными билетами на новогодние представления.

6.4. Работодатель выделяет транспортные средства работникам театра для их хозяйственно-бытовых нужд.

6.5. Работодатель бесплатно предоставляет работникам, по предварительной заявке, помещение Театра для проведения своих торжественных мероприятий: свадьба, юбилей, день рождения.

6.6. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы и отдыха с работниками Театра и членами их семей. Работодатель для этой цели выделяет денежные средства на конкретные мероприятия, планируемые Профсоюзом, по согласованным сметам.

6.7. Работодатель проводит мероприятия на развитие физической культуры и спорта в коллективе, в том числе Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), освобождает работников, участвующих в сдаче норм ГТО в единый день ГТО от основной работы с сохранением заработной платы.

6.8. Работодатель, по сметам, согласованным с Профсоюзом, выделяет ежегодно средства для:

– проведения учёбы по повышению квалификации работников;

– проведения оценки условий труда;

– улучшения условий охраны труда.

6.9. Работодатель оказывает материальную помощь в размере от 3 и выше тысяч рублей в следующих случаях:

- на похороны членов семьи работника (муж, жена, родители, дети)

- работнику, пострадавшему от несчастного случая на производстве

- при рождении ребенка

- в связи со свадьбой работника

- в связи со стихийными бедствиями в зависимости от размера ущерба;

6.10. Работодатель и Профсоюз оказывают помощь продуктами нуждающимся работникам (многодетным семьям, ветеранам и т.п.) 1 раз в год в размере не менее 1000 руб.;

6.11. Профсоюз ежегодно вручает подарки работникам в дни рождения на сумму от 500 руб. до 1000 руб.

6.12. Кроме того, дополнительно, работодатель обязуется предоставлять особо нуждающимся работникам Театра, общежитие (при наличии свободных комнат) для проживания с оплатой 50% стоимости коммунальных услуг.

При этом, в случае расторжения трудового договора, работник предупреждается о выселении в порядке и на условиях, предусмотренных договором поднайма, заключенным с работником и освобождает комнату немедленно.

6.13. Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется один день один раз в 3 года с сохранением заработной платы. Работникам, достигшим возраста 40 лет -один рабочий день один раз в год с сохранением заработной платы. Работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) предоставляется ежегодно 2 рабочих дня с сохранением заработной платы. Работник письменно предупреждает работодателя о прохождении медосмотра, после прохождения медосмотра предоставляет работодателю справку с медицинского учреждения о прохождении медосмотра. В случае прохождения медосмотра за один день, на второй день работник выходит на работу.

6.14. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.14.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях профсоюза, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

6.14.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях дирекции театра и профсоюза принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников и др.

6.14.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников театра, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с профсоюзом разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников театра, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств театра санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

6.15.2. Предоставлять профсоюзу в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников театра и членов их семей.

6.15.4*.* Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника,или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

* + 1. Установить мобилизованным работникам единовременную материальную выплату в размере 25000 рублей.

Предусмотреть возможность брать ежегодный отпуск в удобное работнику время. Установить право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 дней. Предусмотреть дополнительный оплачиваемый отпуск в дополнение к основному отпуску 3 календарных дней. Предусмотреть возможность получения дополнительного профессионального образования. Период сохранения места работы (должности) мобилизованного работника включается в трудовой стаж, а также учитывается при расчете очередного отпуска.

6.16. Профсоюз обязуется:

6.16.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

6.16.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям: оказание материальной помощи; организация оздоровления; организация работы с детьми работников; организация спортивной работы; поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда; организация культурно-массовых и спортивных мероприятий; социальные программы для членов Профсоюза.

6.17. За моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействиями работодатель возмещает работнику в денежной форме в размерах, определяемых сторонами трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

**7. Охрана труда и здоровья**

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда для работников театра.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление услуг.

7.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

7.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзом.

7.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

7.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

7.1.10. Обеспечивать организацию проведения периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения (статья 220 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Незамедлительно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

7.4. Ответственный по охране труда:

- ведет учет и анализ производственного травматизма, совместно с Профкомом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению;

- совместно с Профкомом разрабатывает Положение по охране труда, обеспечивает выполнение включенных в них мероприятий. ***(Приложение № 5)***

- организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда с участием представителей Профкома. Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, разрабатывает с Профкомом план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

- обеспечивает участие Профкома в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует территориальное объединение профсоюзов, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. В установленные сроки представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев.

- совместно с Профкомом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда. Индивидуальные трудовые споры, возникшие по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются согласно Положению о комиссиях по трудовым спорам. ***(Приложение № 6)***

7.5. Стороны признают, что безопасные, здоровые условия труда являются непременным условием трудовой деятельности работников.

7.6. Работодатель обязуется осуществить эффективные меры по поддержанию условий труда в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.

7.7. За нарушение норм и правил техники безопасности и охраны труда, не обеспечении сохранности имущества виновные должностные лица и работники несут дисциплинарную, материальную ответственность.

7.8. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению. В состав комиссии включается представитель Профкома.

7.9. Работодатель обязуется создать в учреждении систему оповещения работников о чрезвычайных ситуациях.

7.10. Решение Профкома по вопросам безопасности труда обязательно к исполнению работодателем.

7.11. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель обязуется не привлекать к работам в выходные дни женщин, имеющих детей дошкольного возраста, детей-инвалидов до 16 лет.

7.12. Работодатель принимает меры по обеспечению финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников:

7.12.1. проводит за свой счет обязательное обучение и аттестацию работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку по охране труда на рабочих местах, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощь пострадавшим на производстве.

7.12.2. обеспечивает за свой счет обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 212,213 ТК РФ)

7.13. Работодатель оплачивает мероприятия по профилактике массовых инфекционных заболеваний работников (маски, перчатки, сдача анализов на Covid-19); предоставляет работникам дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы: в день получения и один день после получения вакцины от новой коронавирусной инфекции COVID-19. Эти дни к очередному отпуску не присоединяются;

7.14. Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется один день один раз в 3 года с сохранением заработной платы. Работникам, достигшим возраста 40 лет - один рабочий день один раз в год с сохранением заработной платы. Работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) предоставляется ежегодно 2 рабочих дня с сохранением заработной платы. Работник письменно предупреждает работодателя о прохождении медосмотра, после прохождения медосмотра предоставляет работодателю справку с медицинского учреждения о прохождении медосмотра. В случае прохождения медосмотра за один день, на второй день работник выходит на работу.

7.15. Работодатель обеспечивает работников за свой счет, в соответствии с установленными нормами, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку, согласно утвержденного руководителем Перечня, согласованного с профкомом ***(Приложение № 7)***

7.16. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов по охране труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля, в целях проведения проверок условий охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.17. 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.

**8. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ,**

**СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

8.1. Работнику, совмещающему работу с обучением в образовательном учреждении, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ, предоставляются в полном объеме.

8.2. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда в подразделениях, где условия допускают такую возможность.

8.3. Работникам, направленным на обучение работодателем в образовательные учреждения, имеющим государственную аккредитацию, успешно обучающимся в учебных заведениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы согласно ст. 173 ТК РФ.

8.4. Стороны договорились содействовать направлению перспективных работников на переподготовку и повышение квалификации.

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

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

8.6. В случае, если работник получает образование в учебном заведении, не имеющем государственной аккредитации, работодатель при своей заинтересованности в получении работником данного образования устанавливает следующие гарантии и компенсации: работодатель предоставляет творческим работникам возможность творческой стажировки с отрывом от производства до 30 дней, оплачивает стоимость этого обучения, и при необходимости проезд и проживание работника в месте проведения стажировки, по представленным подтверждающим документам, при этом за работником сохраняется его средний заработок.

8.7. В случае, если работник получает второе высшее образование в учреждении, не имеющем государственной аккредитации, а работодатель не имеет заинтересованности в получении работником данного образования, работодатель не предоставляет дополнительных компенсаций и гарантии такому работнику, либо предоставляет часть компенсаций. За работником, получающему такое образование, закрепляется право брать до 30 дней отдыха за свой счет для сдачи экзаменов.

8.8. Работодатель обеспечивает организацию, непосредственно в театре, регулярного тренинга для творческих работников и повышения квалификации и передачи опыта без отрыва от производства для других работников театра. Театр берет на себя организацию регулярных занятий по вокалу, танцу, сценическому движению, развитие ученичества в производственных мастерских и постановочной части театра, обязательства посылать сотрудников на краткосрочные семинары и курсы и т.д.

8.9. Работодатель обязуется организовать наставничество в трудовом коллективе. Условия наставничества регулируются дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

**9. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения в соответствии с действующим законодательством РФ и КД.

9.2. Работодатель признает, что непосредственную конкретную политику Профсоюза осуществляют уполномоченные представители Профсоюза в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

9.3. Профсоюз вправе вносить предложения о принятии необходимых локальных нормативных актов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в Театре. Работодатель принимает нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в случаях, предусмотренных действующим законодательством, с учетом мнения Профсоюза.

9.4. Работодатель гарантирует предоставление Профсоюзу необходимой информации по вопросам трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.5. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и/или связанных с трудовыми отношениями споров, а в области коллективных трудовых прав и интересов - указанные права и интересы всех работников Театра независимо от членства в Профсоюзе.

9.6. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу для обеспечения его деятельности в интересах работников, помещение, оснащенное необходимой оргтехникой, компьютерной техникой, средства связи, транспорт; для информации о своей деятельности, выделяются места и стенды в здании театра; предоставляет зал для проведения профсоюзных собраний работников Театра. Запрещается проведение профсоюзных собраний во время проведения спектаклей и/или репетиций. Работодатель по просьбе Профсоюза бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд Профсоюза.

9.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному Профсоюзом, на основании их личных письменных заявлений в размере 1% от заработной платы.

9.8. Работодатель создает условия для организации и проведения по линии Профсоюза независимых исследований и экспертиз по условиям и организации труда работников, а также информировать Профсоюз с результатами исследований и экспертиз, организуемых работодателем.

9.9. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, Правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, за выполнением условий КД, за бытовым обеспечением в общежитии Театра, члены Профсоюза:

- беспрепятственно посещать и осматривать мастерские, отделы, другие подразделения и службы Театра;

- запрашивать необходимую информацию и документы;

- обращаться с просьбой о предоставлении документов, сведений, объяснений по проверке расчетов заработной платы в каждом отдельном случае при обращении работника в Профсоюз.

9.10. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии Театра для: реорганизации, ликвидации организации; аттестации работников; проверке деятельности подразделений; расследованию несчастных случаев на производстве; в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

9.11. Членам Профсоюза имеется возможность предоставления свободного времени, освобождаются от работы для выполнения профсоюзной работы. При этом, освобожденным работникам сохраняется средняя заработная плата. Предоставление данного свободного времени не уменьшает размера всех видов выплачиваемых премий, любых денежных выплат и других видов материального поощрения для представителей Профсоюза.

9.12. Профсоюз имеет право на участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение состояния охраны труда, техники безопасности и окружающей среды в Театре и осуществлять профсоюзный контроль за выполнением этих мероприятий.

9.13. Профсоюз участвует в мероприятиях, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

**10. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

10.1. Работодатель и Профсоюз договорились, что помимо участия работников в управлении организацией, указанных в ст. 53 ТК РФ, используются следующие дополнительные формы:

- председатель профкома принимает участие в работе Художественного совета Театра с правом решающего голоса при обсуждении вопросов, затрагивающих социально - трудовые интересы работников.

- при проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включают представителя от Профсоюза.

- для разрешения конфликтных ситуаций создаётся комиссия по трудовым спорам (КТС) с обязательным участием представителей Профсоюза ***(Приложение № 6).***

**11. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА**

11.1. Сторонами социального партнерства представлены - Профсоюз, выступающий от имени и по поручению работников Театра и работодатель или уполномоченные им лица.

11.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы на переговорах с работодателем.

11.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, по решению сторон образуется комиссия из представителей сторон.

11.4. Стороны социального партнерства руководствуются и ведут свою деятельность в соответствии с разделом 2 ТК РФ

**12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

