

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетного учреждения культуры Орловской области Орловский государственный театр  
для детей и молодежи "Свободное пространство" на 2025-2027 годы.

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) разработан и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), а также с иными нормативными правовыми актами в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников БУКОО "Театр "Свободное пространство" (далее – театр) и установления дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников театра, применяются с момента вступления их в силу.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** в лице директора БУКОО "Театр «Свободное пространство» Тепловой Марины Викторовны и

**Работники** в лице уполномоченного в установленном порядке председателя профсоюзной организации театра Филиной Натальи Николаевны.

1.3. Стороны признают настоящий Договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики, направленной на повышение эффективности организации рабочего процесса, условий защиты социальных и экономических прав, интересов Работников.

Стороны принимают на себя обязательства руководствоваться Договором, соблюдая все его условия, и нести предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в театре могут приниматься локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные правовые акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

#### 1.5. Права и обязанности работников.

1.5.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда и условиям коллективного договора;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;



- ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 1.5.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка театра;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу учреждения;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.

### 1.6. Права и обязанности работодателя.

#### 1.6.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка театра;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты интересов и вступать в них.

#### 1.6.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;
- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечить работников средствами индивидуальной защиты, дерматологическими и смывающими средствами;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, и осуществлять контроль над его выполнением;

- своевременно выполнять предписания и представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении театром;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором и трудовыми договорами.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

2.1. Трудовые договоры, заключаемые с работниками театра, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работников отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также другие условия, не ухудшающие положения работника.

2.4. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для артистов.

2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в театре с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель

создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с существенным изменением условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять выборному профсоюзному органу проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.11. Преимущественно право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств существования); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работники, получившие в театре трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавших в театре свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.12. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя. Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов службы занятости и с их помощью.

2.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в театр и занятие открывшихся вакансий.

2.15. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

2.16. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.17. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий настоящего Коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 Трудового Кодекса РФ.

2.18. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работником на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.**

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка театра и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами отнесенные к рабочему времени.

3.2. При регулировании рабочего времени в театре стороны исходят из того, что согласно статье 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

3.2.1. Для работников, занятых в проведении спектаклей и репетиций, применяется:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.2.2. Для пожарных, дежурных вахтеров, дежурных электрика и сантехника, рабочих по ремонту и обслуживанию зданий, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу обслуживающего персонала. Указанные графики утверждаются работодателем.

3.2.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы

время, не может превышать половины норм, установленных в настоящем пункте для лиц соответствующего возраста.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, имеют также совместители.

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

3.5. По письменному распоряжению работодателя допускается привлечение к работе в выходные дни, нерабочие и праздничные дни работников театра, занятых в проведении спектаклей, торжественных мероприятий, проводимых органами власти и другими организациями области и города Орла;

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

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа театра в целом или его отдельных подразделений;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

В других случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, кроме занятых в проведении спектаклей, производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом, отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.7. Работники театра могут быть вызваны на работу не более двух раз в день в интервале с 6 до 22 часов. При двух вызовах на работу в день работникам предоставляется перерыв для отдыха между дневной и вечерней работой продолжительностью не менее 2,5 часа, а в дни проведения новогодних спектаклей, в выходные и праздничные, на гастролях - не менее 1 часа.

Данные условия предоставления перерыва не распространяются на работников театра, работающих на условиях совмещения профессий, расширении зоны обслуживания и увеличении объема выполняемых работ.

3.8. В театре может устанавливаться ненормированный рабочий день для следующих работников:

- административно-управленческого персонала, художественного и артистического персонала, персонала постановочной части, занятым в проведении репетиций и спектаклей;
- инженерно-технического и обслуживающего персонала - по необходимости.

#### **ТК РФ Ст.101. Ненормированный рабочий день**

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.9. Порядок перевода работников на дистанционную работу регламентируется главой 49.1 ТК РФ, а также локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

#### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

4.1. Для работников театра выходными днями являются:

- при пятидневной рабочей неделе - суббота, воскресенье;
- при шестидневной рабочей неделе – понедельник.

4.2. Перерыв на обед в театре устанавливается с 13 до 14 часов. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. В период репетиций спектаклей предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных организацией творческого процесса.

4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодно до 15 декабря работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает и доводит до сведения всех работников график отпусков на следующий год.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен с согласия работника и работодателя на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.5. Работники театра имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.128 ТК РФ), в связи:

- а) со свадьбой - 3 дня;
- б) с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- в) с повышением квалификации по собственной инициативе работника;
- г) в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

4.6. Работодатель и художественный руководитель театра имеют право один раз в год взять отпуск без сохранения заработной платы на срок до 1 месяца.

#### **5. ОПЛАТА ТРУДА.**

5.1. В театре в связи с внесением изменений в Постановление Правительства Орловской области от 25.07.2012г. № 260 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений культуры Орловской области» для работников учреждений культуры устанавливаются

- должностные оклады в соответствии с действующим штатным расписанием;
- компенсирующие доплаты, надбавки стимулирующего характера и премии, устанавливаемые на основании «Положения об оплате труда, премировании и материальном стимулировании работников учреждения», утвержденном работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом (приложение 1).

Конкретный размер месячного должностного оклада указывается в трудовом договоре с работником в соответствии с действующим штатным расписанием.

5.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются (начисляются) работникам с учетом Критериев эффективности сроком не более, чем на 1 месяц.

Артистическому персоналу стимулирующие надбавки устанавливаются (начисляются) с учетом Критериев эффективности сроком не более, чем на 1 месяц.

5.3. Работодатель обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда и страхования работников.

5.4. Минимальный размер оплаты труда штатных работников театра устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ. В минимальный размер оплаты труда включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленного Постановлением Правительства РФ минимального размера оплаты труда.

5.5. Заработная плата перечисляется 4 и 19 числа каждого месяца на расчетный счет сотрудника. При этом накануне работнику выдается расчетный лист с указанием размеров выплат и удержаний (Приложение 5).

5.6. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

5.7. Время, в течение которого творческие работники по инициативе работодателя, либо по причинам, не зависящим от воли сторон, не участвуют в создании и (или) исполнении произведений или не выступают, оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, но не менее должностного оклада творческого работника с доплатами и надбавками компенсационного характера, доплатами и надбавками стимулирующего характера, не связанными с участием в создании и (или) исполнении произведений или выступлением, рассчитанными пропорционально указанному времени, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, рассчитанного пропорционально указанному времени.

5.8. Время, в течение которого творческие работники по своей инициативе не участвуют в создании и (или) исполнении произведений или не выступают, не оплачивается.

5.9. Отнесение работников к категории творческих осуществляется в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской «трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в театре возлагаются на работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут нанести вред здоровью работника. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда в 2025 – 2027 г.г. прилагается (Приложение 2).

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- обеспечить функционирование системы управления охраной труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ и локальными нормативными актами театра в области охраны труда;
- обеспечить ежегодное финансирование и выполнение в полном объеме мероприятий по улучшению условий и охраны труда и мероприятий по снижению и ликвидации профессиональных рисков по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществлении творческих и технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты работников:
  - специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно Единых типовых норм (далее – ЕТН) бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 3);
  - дерматологическими СИЗ и смывающими средствами в соответствии с ЕТН бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств (Приложение 4);
- обеспечить ремонт, качественную стирку, сушку, химическую чистку спецодежды и спецобуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств в период установленного срока носки. Пришедшие в негодность до истечения срока носки спецодежду, спецобувь и СИЗ заменять новыми или прошедшими ремонт;
- контроль за применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдение в производственных и административно-бытовых корпусах и помещениях театра температурный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами;

- обеспечить защиту работников от возможного перегрева и охлаждения в производственных помещениях театра, в которых допустимые нормативные величины показателей микроклимата невозможно установить из-за технологических требований к производственному процессу, системами местного кондиционирования воздуха;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, правилам охраны труда и оказания первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановую оценку условий труда, в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, а также оценку профессиональных рисков по охране труда;
- проведение обязательного предварительного и периодического медицинских осмотров работников согласно Списка профессий работников, подлежащих обязательному предварительному и периодическому медицинскому осмотру (Приложение 6), недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой доврачебной помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда по профессиям и доведение их до работников.

6.3. Работодатель обязуется не допускать провоза жесткой декорации в одном транспорте вместе с занятыми в проведении выездных спектаклей работниками театра.

6.4. Работодатель решает вопросы по доставке работников

- до места проживания если выезд на гастроли, приезд с гастролей, возвращение со спектакля, выезд в командировку и возвращение из командировки назначены в период с 23 часов до 6 часов 30 минут в каждом конкретном случае;
- на гастроли и обратно в пределах 200 км и более оборудованным транспортом театра или другим специально оборудованным для дальних междугородних перевозок транспортом.

6.5. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, пользоваться дерматологическими СИЗ и смывающими средствами;
- проходить обучение и проверку знаний требованиям охраны труда, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте;
- 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры согласно Списка профессий работников, подлежащих обязательному предварительному и периодическому медицинскому осмотру (Приложение 6)

6.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам

работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

6.7. При появлении работника, занятого в спектакле, на работе в нетрезвом состоянии работодатель имеет право отменить или заменить спектакль. При этом работник возмещает ущерб - в пределах своего среднего месячного заработка согласно ст. 241,243 ТК РФ.

6.8. В случае неоднократного вынесения дисциплинарных взысканий, артист может быть понижен в должности.

6.9. Работники артистического персонала не имеют права отказаться от роли, за исключением случаев:

- болезни (при наличии соответствующего документа);
- по этическим или религиозным соображениям.

6.10. Отказ от роли по причине, не оговоренной в п. 6.9. может повлечь административное наказание, в том числе и понижение категории.

6.11. Работник артистического персонала снимается с роли или на эту роль ему в пару вводится другой артист, в следующих случаях:

- нарушение трудовой дисциплины;
- изменение психофизических данных.
- неоднократное изменение рисунка роли без согласования с режиссером
- в связи с предстоящим окончанием срока действия трудового договора.

6.12. Работник артистического персонала не имеет права без согласования с художественным руководителем кардинально изменять свою внешность.

6.13. В случае возникновения непредвиденных ситуаций, угрожающих жизни и здоровью сотрудников Работодатель руководствуется Указами и Постановлениями соответствующих ведомств и локальными актами учреждения.

6.14. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда и пожарной безопасности они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.15. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.16. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, театр выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

6.17. При утрате по вине работодателя трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику компенсируются расходы на лечение в полном объеме.

6.18. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его компенсации определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

## **7. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.**

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

- при направлении в служебные командировки, на гастроли;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при представлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.
- сотрудникам, заключившим договор с Министерством обороны для участия в СВО оказывать единовременную материальную помощь.
- 

7.2. Работодатель обязуется выплачивать работникам суточные в командировках (на гастролях) не менее 300,00 руб.,

7.3. В случае прекращения трудового договора со смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере МРОТ.

7.4. Работодатель, по согласованию с выборным профсоюзным органом, при наличии финансовых средств

- осуществляет найм жилых помещений художественно-артистическому персоналу;
- компенсирует затраты на лечение и протезирование зубов один раз в год артистическому персоналу не более 0,5 должностного оклада.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение указанного срока.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на согласованный срок, но не более чем на 1 год.

8.3. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

8.4. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, в целях предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть предварительно рассмотрен выборным профсоюзным органом и доведен работодателем до сведения работников за 10 дней до его обсуждения на собрании трудового коллектива.

8.6. Стороны ежегодно (в 1 квартале) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

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

8.8. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду администрации г. Орла в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.9. При условии ухудшения хозяйственной деятельности театра по взаимному согласию сторон действие ряда положений коллективного договора может быть приостановлено до улучшения финансового положения театра, о чем составляется соответствующее соглашение сторон.

**Приложения:**

1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании.
2. Перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
3. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.
4. Нормы бесплатной выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств.
5. Форма расчетного листа работника за месяц.
6. Список профессий работников, подлежащих обязательному предварительному и периодическому медицинскому осмотру.

**Настоящий Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива**

11 февраля 2025 г.

Подписи сторон:

От работодателя

М.В.Теплова

От работников

Н.Н.Филина

