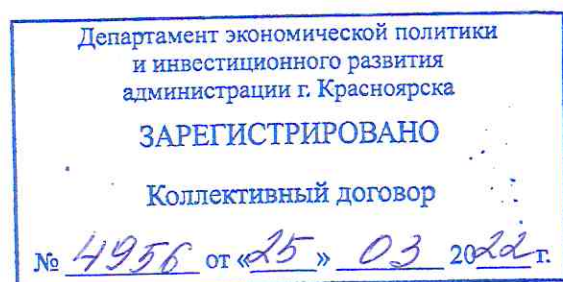


Краевое государственное автономное учреждение культуры  
Красноярский государственный театр оперы и балета  
имени Д.А. Хворостовского

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



г. Красноярск  
2022

## **РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – «закон о профсоюзах»), законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Краевым государственным автономным учреждением культуры Красноярский государственный театр оперы и балета имени Д.А. Хворостовского и работниками.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– Краевое государственное автономное учреждение культуры Красноярский государственный театр оперы и балета имени Д.А. Хворостовского, именуемое далее «Работодатель», в лице директора театра Гузий Светланы Владимировны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

– работники учреждения, представляемые первичной профсоюзной организацией Краевого государственного автономного учреждения культуры Красноярский государственный театр оперы и балета имени Д.А. Хворостовского, именуемые далее – «Работники», в лице председателя Шмелевой Светланы Евгеньевны, действующего на основании Устава Общероссийского профсоюза работников культуры, именуемого далее – «Профсоюз», с другой стороны, совместно именуемые – «Стороны».

1.3. Предметом коллективного договора (далее – Договор) является преимущественно дополнительные гарантии по сравнению с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, в том числе по оплате, занятости, условиям высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшению условий и охраны труда, социальным гарантиям, и другие вопросы, определенные Сторонами.

1.4. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе полномочности представителей Сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.5. Во исполнение настоящего Договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате труда Работников учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, графики сменности и т.п.) по согласованию с Профсоюзом.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, заключенными на всех уровнях, настоящим Договором.

Трудовые Договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников учреждения с «08» декабря 2021 года.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, подписываемого Работником и Работодателем в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается Работнику под роспись.

Трудовой договор с Работниками учреждения заключается, как на неопределенный, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.



2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения регулируется нормами Трудового кодекса Российской Федерации. При этом Стороны признают, что в трудовых договорах работников условия оплаты труда должны содержать:

- размер оклада (должностного оклада);
- наименование выплат компенсационного характера, ее размер, а также факторы, обуславливающие получение выплат;
- наименование выплат стимулирующего характера, условия получения выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплат.

Если выплата стимулирующего характера не носит гарантированный характер, в трудовых договорах указываются условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность выплаты.

2.3. Права и обязанности Работника и Работодателя устанавливаются в трудовом договоре и должностной инструкции, являющейся приложением к трудовому договору, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, отраслевыми соглашениями, настоящим Договором.

Должностные инструкции Работников разрабатываются руководителями соответствующих структурных подразделений, утверждаются Работодателем.

2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Работнику устанавливается и выплачивается заработная плата в полном объеме в соответствии с локальными нормативными актами и трудовым договором.

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

2.6. Необходимость подготовки Работников (профессиональное и дополнительное профессиональное образование) для нужд учреждения, а также их формы и перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем.

2.7. В случае предстоящих изменений определенных Сторонами условий трудового договора по инициативе Работодателя, последний, уведомляет об этом Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Уведомление должно содержать Ф.И.О. Работника, должность, основание и причины, вызвавшие необходимость таких изменений, условия трудового договора, подлежащие изменению, а также предлагаемые Работнику конкретные условия трудового договора, вакантные должности. В случае отсутствия Работника или отказа в получении уведомления оно (уведомление) отправляется по адресу Работника, указанному в трудовом договоре.

В случае предстоящих изменений системы оплаты труда или размера заработной платы наряду с вышеназванными положениями в уведомлении указываются предлагаемые условия, содержащие размер заработной платы или ее составных частей.

2.8. В случае ликвидации, реорганизации учреждения, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа учреждения, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца Работодатель направляет Профсоюзу соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.



При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан также представить в Профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Стороны признают необходимым разрабатывать мероприятия, направленные на повышение квалификации и рост профессионального мастерства Работников, переподготовку высвобождаемых Работников.

В целях сохранения кадрового потенциала и рабочих мест, снижения текучести кадров Стороны принимают меры, направленные на:

- а) ограничение применения сверхурочных работ;
- б) ограничение приема Работников и (или) сокращения вакансий;
- в) перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых Работников на постоянную работу на места, занимаемые Работниками-совместителями;
- г) перевод Работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие подразделения.

2.10. Критериями массового увольнения Работников считается сокращение численности или штата Работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней в количестве 50 и более Работников.

2.11. Помимо случаев, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата Работников учреждения имеют:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии) и проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

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

2.12. В связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работников по письменным заявлениям Работников, предупрежденных о предстоящем увольнении, предоставляется раз в две недели один рабочий день, согласуемый с Работодателем, для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.13. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

Проект положения об аттестации Работников учреждения принимается Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

2.14. Работникам, проработавшим в учреждении не менее 15 лет и увольняемым по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, Работодатель выплачивает единовременную материальную помощь в размере одной средней заработной платы, из средств, предусмотренных на Фонд оплаты труда учреждения.

### **РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ**

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, согласованными с Профсоюзом и утвержденными Работодателем.

3.2. В зависимости от характера работы отдельных категорий Работников в учреждении устанавливается пятидневная с двумя выходными днями и шестидневная с одним выходным днем продолжительность рабочей недели. Режим рабочего времени и



особенности режима рабочего времени и времени отдыха Работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1).

3.3. В структурных подразделениях, где режим рабочего времени зависит от круглосуточного жизнеобеспечения здания учреждения, вводится сменная работа, утверждаемая приказом директора учреждения. Работодатель при составлении графиков сменности согласует их с Профсоюзом. В графиках сменности устанавливаются: время начала и окончания работы, продолжительность рабочего дня, порядок чередования работников по сменам. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за две недели до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно.

3.4. Творческие Работники учреждения осуществляют свою трудовую деятельность в соответствии с расписанием спектаклей и репетиций. В расписании указывается время, место и последовательность проведения репетиций и спектаклей.

3.5. 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, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.6. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Договора, Правил внутреннего трудового распорядка, отраслевого соглашения.

3.7. Для Работников, объем работы которых, не одинаков в течение дня, устанавливается разрывной (разделенный на части) рабочий день.

3.8. Время начала и окончания работы и обеденного перерыва устанавливается Работодателем в следующие часы:

а) для Работников художественно-постановочной части: для обслуживания репетиций с 8:00 часов, для обслуживания спектаклей с 8:00 часов или по специальному графику в пределах 7-часового рабочего дня с перерывом на обед не менее 1 часа;

б) для Работников административного персонала учреждения, водителей в период с 9:00 часов до 18:00 часов с перерывом на обед с 13:00 часов до 14:00 часов;

в) для Работников художественно-производственных мастерских и производственных участков, не связанных со сценой или складом, с 8:00 часов до 17:00 часов, с перерывом на обед с 12:00 часов до 13:00 часов;

г) для контролеров билетов по специальному графику в пределах 7-часового рабочего дня с перерывом на обед не менее 1 часа;

д) начало и окончание ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи иных Работников (сотрудники технических служб) определяются специальными графиками, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом с соблюдением установленного учета рабочего времени. При сменной работе дежурному запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. Обеденный перерыв в рабочее время не включается.

3.9. Отдельным категориям Работников по их просьбе Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Работодатель предоставляет работникам:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;



– ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с законом Российской Федерации 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»;

– Работникам, условия труда, на рабочих местах которых, по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда продолжительностью 7 календарных дней;

– Работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью не менее 3 (трех) календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Стороны договорились, что с учетом особенностей творческих и производственных процессов в учреждении, график отпусков творческих Работников определяется исходя из сезонности работы учреждения.

3.12. Работники учреждения обязаны письменно в срок не позднее, чем за два месяца до окончания календарного года предоставить руководителям структурных подразделений, в подчинении которых они находятся, предложения по отпускам на следующий календарный год. Руководители структурных подразделений обязаны в срок не позднее, чем за месяц до окончания календарного года представить в отдел кадров учреждения графики отпусков на следующий календарный год. Графики отпусков подписываются руководителем кадровой службы и утверждаются директором учреждения в срок не позднее, чем за две недели до окончания календарного года. Графики отпусков доводятся до сведения всех руководителей структурных подразделений, которые обязаны довести до сведения Работников, находящихся в их подчинении, утвержденные графики отпусков.

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

Неиспользованные дни отпуска предоставляются Работнику по его письменному заявлению в течение текущего календарного года.

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

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

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

3.16. По письменному заявлению Работника, по согласованию с Работодателем, ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в порядке, предусмотренном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.17. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования Работниками выходных и нерабочих праздничных дней, осуществляемый Правительством Российской Федерации, обязателен для Работодателя.



Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходные дни на другие дни.

#### РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны договорились, что оплата труда Работников производится на основании Положения об оплате труда Работников Краевого государственного автономного учреждения культуры Красноярский государственный театр оперы и балета имени Д.А. Хворостовского (далее – Положение), настоящего Договора, локальных нормативных актов, принятых в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

4.2. Положение с приложениями к нему распространяется на всех Работников учреждения и является неотъемлемой частью настоящего Договора (Приложение № 2).

4.3. Положение с приложениями к нему размещается на сайте учреждения и в доступных для Работников местах (на стендах в фойе каждого здания театра).

4.4. Условия оплаты труда, установленные трудовыми договорами Работников не могут быть ухудшены по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, система премирования для Работников учреждения устанавливаются в Положении.

4.6. В трудовой договор каждого Работника Работодатель включает условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, конкретизируя условия их осуществления (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обуславливающие получение выплаты); выплаты стимулирующего характера, конкретизируя условия их осуществления (наименование выплаты, условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты).

4.7. Условия оплаты труда излагаются в трудовых договорах Работников в форме, исключающей неоднозначное толкование этих условий. Не рекомендуется ограничиваться ссылками на Положение, иные локальные нормативные акты.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным Работникам в трудовых договорах устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, не ниже размеров, определенных Положением.

4.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенные настоящим Положением не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных нормативными правовыми актами Красноярского края.

4.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

4.9.1. Работникам учреждения, артистическому и художественному персоналу, в зависимости от квалификационной категории, присвоенной Работнику за профессиональное мастерство, в следующих размерах:

- главный - на 25%;
- ведущий - на 20%;
- высшей категории - на 15%;
- первой категории - на 10%;
- второй категории - на 5%.



4.9.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учетом классности в следующих размерах:

первый класс - на 25%;

второй класс - на 10%.

4.10. Персональные стимулирующие выплаты и выплаты компенсационного характера, кроме районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 4.9 настоящего Договора.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Положением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Красноярского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Договором.

4.11.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.11.2. Выплаты Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере от 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.11.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

1. доплату за совмещение профессий (должностей);

2. доплату за расширение зон обслуживания;

3. доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4. доплату за работу в ночное время;

5. доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6. доплату за сверхурочную работу.

4.11.4. Размер доплат, указанных в абзацах 1, 2, 3 п.п. 4.11.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится Работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы Работника в ночное время.

4.11.5. Работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;



– Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

– Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, выраженному в письменной форме, может быть предоставлен другой день отдыха. День отдыха определяется Работником и Работодателем по согласованию. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Не допускается заранее получать от Работников заявление о предоставлении других дней отдыха, взамен тех, что будут отработаны в дальнейшем.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих Работников и Работников, участвующих в подготовке и проведении мероприятий, определяется трудовым договором, Положением об оплате труда учреждения.

4.11.6. Работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11.7. Сверхурочная работа оплачивается с первого часа в двойном размере. По желанию Работника, выраженному в письменной форме, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате Работников учреждения устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.12. Артистам оркестра при использовании собственных музыкальных инструментов с согласия или ведома Работодателя и в его интересах, выплачивается компенсация за использование (и) износ музыкального инструмента, принадлежащего Работнику, а также возмещаются расходы, связанные с приобретением сопутствующих аксессуаров к ним при условии, предоставления документов, подтверждающих фактически произведенные расходы.

Размер компенсации и возмещения расходов определяется Работником и Работодателем на основании заключенного между ними соглашения (статья 188 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13. Оплата труда штатным Работникам учреждения, привлекаемым к работе в разовых выступлениях, постановках и выполняющим другую работу, не носящую постоянный характер, устанавливается гражданским правовым договором. Указанная работа не является совместительством.

4.14. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.14.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.14.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.14.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.14.4. Выплаты по итогам работы.

4.14.5. Персональные выплаты:

- за опыт работы;



- за сложность, напряженность и особый режим работы;
- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
- в целях обеспечения заработной платы на уровне минимальной заработной платы;
- в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2 статьи 4 Закона края от 29.10.2009 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

#### 4.14.6. Персональная краевая выплата.

4.15. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ) устанавливается с учетом критериев оценки результативности и качества труда Работников. По указанным выплатам в учреждении применяется балльная оценка.

Критерии оценки результативности и качества труда Работников устанавливаются приложениями к Положению и могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в Положении.

Выплаты стимулирующего характера (персональные выплаты и по итогам работы) не зависят от критериев оценки результативности и качества труда Работников.

Установление выплат стимулирующего характера, за исключением персональной краевой выплаты, осуществляется приказом руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда Работников.

4.16. Персональная краевая выплата устанавливается за высокие достижения в труде в Учреждении, в целях обеспечения материального стимулирования наиболее квалифицированных и ответственных Работников Учреждения.

Персональная краевая выплата устанавливается в размере не более 70 000 рублей на одного Работника Учреждения с учетом районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональная краевая выплата начисляется и выплачивается пропорционально отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) сверх месячной заработной платы, начисленной с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и стимулирующих выплат.

Персональная краевая выплата работнику Учреждения определяется руководителем Учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Работников КГАУК КГТОиБ имени Д.А.Хворостовского. Критериями определения размера персональной краевой выплаты являются:

- значимость Работника Учреждения в культурном процессе Красноярского края - до 200% от оклада (должностного оклада);
- личный вклад Работника Учреждения в результаты деятельности Учреждения в течение месяца, предшествующего персональной краевой выплате - до 200% от оклада (должностного оклада);
- деятельность Работника Учреждения, основывающаяся на традициях русского репертуарного театра - до 200% от оклада (должностного оклада);
- непосредственное участие Работника Учреждения, в спектаклях, ориентированных на классический репертуар с целью приобщения современного зрителя к классике - до 200% от оклада (должностного оклада);
- непосредственное участие Работника Учреждения в сохранении связи Учреждения, с историей и культурными традициями Красноярского края - до 200% от оклада (должностного оклада);



- участие Работника Учреждения, в фестивальном движении краевого, российского и международного уровней - до 200% от оклада (должностного оклада);
- наличие положительных отзывов, наград (грамот, благодарственных писем, полученных Работником Учреждения за отчетный период) - до 200% от оклада (должностного оклада);
- непосредственное участие Работника Учреждения в конференциях, совещаниях краевого и российского уровней - до 200% от оклада (должностного оклада);
- непосредственное участие Работника Учреждения в подготовке документов на присуждение грантов - до 200% от оклада (должностного оклада);
- занятие Работником Учреждения призовых мест в краевых и российских творческих, профессиональных конкурсах - до 200% от оклада (должностного оклада);
- особые творческие достижения - личные профессиональные достижения, как: фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение и т.д.) - до 200% от оклада (должностного оклада);
- высокий уровень подготовки, творческая активность в Учреждении и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий - до 200% от оклада (должностного оклада);
- участие в создании новых постановок, активность Работника в реализации проектов театра с позиции его результативности и профессиональной подготовленности - до 200% от оклада (должностного оклада).

Персональная краевая выплата выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения на указанные цели, которые не могут быть направлены на иные цели. Объем средств, направляемый Учреждением на персональные краевые выплаты, ежемесячно согласовывается с министерством культуры Красноярского края.

Персональная краевая выплата для Работников Учреждения устанавливается ежемесячно и в расчетном листке при извещении Работников Учреждения при выплате заработной платы указывается отдельной строкой.

4.17. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые по критериям оценки результативности и качества труда (бальная оценка), устанавливаются руководителем

учреждения с учетом мнения комиссий по распределению стимулирующих выплат, действующих в каждом структурном подразделении учреждения в соответствии с Положением о комиссиях по распределению стимулирующих выплат и Положением об оплате труда учреждения.

Положение о комиссиях (Приложение № 3) является неотъемлемой частью настоящего Договора, состав комиссий утверждаются приказом руководителя учреждения. В состав комиссий обязательно должны входить представители Профсоюза и трудового коллектива учреждения.

Количество членов комиссии не должно быть менее пяти человек.

4.18. Заработная плата выплачивается дважды в месяц 26 и 11 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковские карты работников.

4.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть по желанию Работника и по согласованию с Работодателем предоставляться по выбору в удобное для Работника время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.- повтор

4.20. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает нарочно, либо на электронную почту, согласно заявления, каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за



соответствующий период, размерах и видах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с Профсоюзом в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.21. Заработная плата Работников учреждения индексируется не ниже размеров и в сроки, установленные законом края о краевом бюджете.

4.22. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником письменного требования о расчете. Работник обязан письменно предупредить Работодателя о расторжении трудового договора не позднее, чем за 2 недели до увольнения.

4.23. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь Работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Выплата единовременной материальной помощи Работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

4.24. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться единовременная выплата в связи с юбилейной датой.

Выплата к юбилейным датам выплачивается Работникам, у которых в соответствующем месяце был юбилей (50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет), а так же проработавшим в Учреждении 10 и более лет.

Размер единовременной выплаты к юбилейным датам, устанавливается приказом руководителя Учреждения в процентах от должностного оклада соответствующего Работника или в фиксированной сумме, на основании представления руководителя структурного подразделения.

4.25. Размер единовременных выплат, предоставляемых Работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением об оплате труда Учреждения, не может превышать четырех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктами 4.23 и 4.24.

## **РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить право Работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (главой 36 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в размере не менее 0,2 процента фонда оплаты труда учреждения;

5.1.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда, в сроки установленные законодательными актами РФ и по ее результатам осуществлять работу по охране труда. При проведении специальной оценки условий труда обеспечить участие членов Профсоюза в составе комиссии, а также Работников – при проведении специальной оценки условий труда на их рабочих местах;

5.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим;



- 5.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- 5.1.6. Обеспечивать по мере необходимости комплектацию аптечек первой медицинской помощи в каждом из структурных подразделений;
- 5.1.7. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, средствах индивидуальной защиты путем информационных стендов, плакатов, размещаемых в доступных для Работников местах (служебных и производственных помещениях учреждения);
- 5.1.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством;
- 5.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника;
- 5.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- 5.1.11. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- 5.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профсоюзом (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 5.1.13. Обеспечивать контроль соблюдения Работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- 5.1.14. Не допускать без письменного согласия и соответствующего инструктажа к работе на конструкциях повышенной сложности, профессиональных спортивных снарядах, к работе с использованием реквизита повышенной опасности Работников артистического состава;
- 5.1.15. Обеспечить содержание помещений учреждения и производственных цехов в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами, утвержденными приказом Минтруда России от 16.12.2020 № 914н «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении работ в театрах, концертных залах, цирках, зоотеатрах, зоопарках и океанариумах»;
- 5.1.16. Обеспечивать хранение имущества учреждения, включая: декорации, сценическую мебель, реквизиты, костюмы, световое, звуковое оборудование, музыкальные инструменты в соответствии с санитарными нормами;
- 5.1.17. За счет средств учреждения, в соответствии с установленными нормами обеспечить:
- своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение и замену;
  - своевременную выдачу моющих и обезвреживающих средств по установленным нормам;
- 5.1.18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда обеспечивать следующие компенсации:
- оплату труда Работников устанавливать в повышенном размере, с внесением соответствующей записи в трудовой договор с Работником;
  - продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;



- устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени Работникам;
- 5.1.19. Проводить анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разрабатывать и внедрять профилактические мероприятия по их предупреждению;
- 5.1.20. Работникам, пострадавшим от несчастного случая обеспечивать транспортировку в лечебные учреждения или к месту их жительства за счет учреждения, либо его транспортным средством;
- 5.1.21. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 5.1.22. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить представители Профсоюза;
- 5.1.23. Возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;
- 5.1.24. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием безопасных условий и норм охраны труда;
- 5.1.25. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным 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;
- 5.1.26. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- 5.1.27. Использовать средства Фонда социального страхования на меры по профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- 5.1.28. В целях создания условий, гарантирующих охрану здоровья Работников учреждения, защиты их от вредного воздействия табачного дыма в соответствии с действующим законодательством не допускать курение табака на территории и в помещениях учреждения.
- 5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
  - своевременно извещать своего руководителя или замещающее его лицо об изменениях здоровья, не позволяющих выполнять трудовые обязанности и влекущих за собой ограничения в рабочей деятельности;
  - немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
  - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
  - не допускать курение табака на территории и в помещениях учреждения.
- 5.3. Стороны договорились:
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и расследования причин профессиональных заболеваний, а так же осуществлять их самостоятельное расследование;



- осуществлять контроль за выполнением мероприятий по охране труда в учреждении и ответственных за их выполнение лиц;
- при необходимости проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;
- не реже одного раза в год рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзом вопросы выполнения норм по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

## **РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

- 6.1. Исходя из финансовых возможностей Работодатель по согласованию с Профсоюзом может устанавливать гарантии и компенсации, более благоприятные, чем предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации.
- 6.2. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от работы в связи с его отказом от временного перевода или отсутствием соответствующей работы у Работодателя, сохраняется средняя заработная плата в течение четырех месяцев (статья 73 часть 2 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 6.3. Работнику, совмещающему работу с обучением в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-174 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются в полном объеме.
- 6.4. Работодатель обязуется не допускать случаев направления Работников учреждения в командировки без возмещения им командировочных расходов.
- 6.5. Члены профсоюза имеют право:
- на защиту профсоюзом своих профессиональных и социально-трудовых прав и интересов;
  - обращаться в профсоюз с вопросами, заявлениями, предложениями, получать консультации, бесплатную юридическую помощь, ответа по существу своих обращений;
  - получать материальную помощь из средств Профсоюза.
- 6.6. Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (ст. 222 Трудового кодекса РФ).
- 6.7. Осуществление компенсационной выплаты взамен молока производится только по письменному заявлению Работника, работа которого связана с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных продуктов на основании результатов специальной оценки условий труда.
- 6.8. Компенсационная выплата начисляется ежемесячно и выплачивается не позднее 20 числа следующего месяца.
- 6.9. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью 2,5% из расчета 0,5 литра в день в соответствии с данными, полученными из государственного органа статистики по Красноярскому краю.
- 6.10. В расчет количества дней в месяце, за которые выплачивается компенсация, входят только дни, когда работник фактически работал во вредных условиях труда независимо от продолжительности рабочего дня. В расчетные дни не включаются периоды временной нетрудоспособности, оплачиваемых отпусков, отпусков без сохранения заработной платы, командировок и другие периоды, когда Работник фактически не находился во вредных условиях.
- 6.11. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту или уменьшению цен на молоко в розничной торговле 1 раз в 6 месяцев на основании справки государственного органа статистики по Красноярскому краю.



Проиндексированная компенсационная выплата применяется начиная с квартала, за который получена справка органа статистики, подтверждающая увеличение или уменьшение стоимости молока в розничной торговле.

6.12. Для осуществления компенсационной выплаты:

- отдел охраны труда - подготавливает списки Работников, работающих во вредных условиях труда и подавших заявление о замене выдачи молока компенсационной выплатой, и предоставляет данные списки ежемесячно 1-го числа месяца, следующего за отчетным в отдел кадров Работодателя;

- отдел кадров на основании списков, представленных отделом охраны труда, табелей учета рабочего времени, представленных руководителями структурных подразделений, где имеются работы с вредными условиями труда, ежемесячно подготавливает проект приказа о компенсационной выплате в размере, эквивалентном стоимости молока;

- приказ передается в бухгалтерию до 5-го числа месяца, следующего за отчетным, которая и производит компенсационные выплаты Работникам в срок до 20 числа следующего месяца.

6.13. В случае обеспечения безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом, принимает решение о прекращении компенсационной выплаты.

## РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

7.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и его выборных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законом о профсоюзах, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Общероссийского профсоюза работников культуры, отраслевым соглашением и настоящим Договором.

7.2. Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставлять Профсоюзу помещение для проведения заседаний, профсоюзных собраний, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

- предоставлять Профсоюзу информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением настоящего Договора;

- согласовывать локальные нормативные акты с Профсоюзом в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, проводимых на локальном и краевом уровнях;

- предоставлять Профсоюзу возможность беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении, получать информацию и соответствующие документы о состоянии условий труда, а также иных документов, необходимых для осуществления контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора, локальных актов;

- каждое полугодие бухгалтерия представляет Профсоюзу списки численности членов профсоюза;

- обеспечивать участие Профсоюза в рабочих группах и комиссиях, образованных в учреждении<sup>1</sup>, а также включает представителя Профсоюза в состав коллегиальных органов и аттестационной комиссии;

<sup>1</sup> Комиссии по распределению стимулирующих выплат, комиссии по охране труда, жилищные комиссии и др.



– ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы Работников членские профсоюзные взносы в размере 1 % и перечислять их на счет Красноярской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры.

7.3. Профсоюз обязуется:

– осуществлять представительство и защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах;

– осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора, и локальных нормативных актов;

– участвовать в разработке локальных нормативных актов и их согласовании;

– совместно с вышестоящими профсоюзными организациями добиваться увеличения базовых окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы Работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда у вышестоящих органов;

– при разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур;

– оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь членам профсоюза;

– выполнять иные обязательства в соответствии с Уставом Общероссийского профсоюза работников культуры.

## РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 08.12.2021 года.

8.2. Если по истечении установленного срока действия Договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается Сторонами на срок не более трёх лет.

8.3. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

8.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем и Профсоюзом до сведения Работников в течение 30 дней после его подписания путем его размещения в доступном для всех Работников месте.

8.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

8.6. За неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий, Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней после подписания.

8.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящим Договором и приложениями к нему.

От работодателя:

Директор театра

С.В. Гузий

«24» 03 2022 г.

От работников:

Председатель Профсоюза

С.Е. Шмелева

«24» 03 2022 г.



СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела кадров

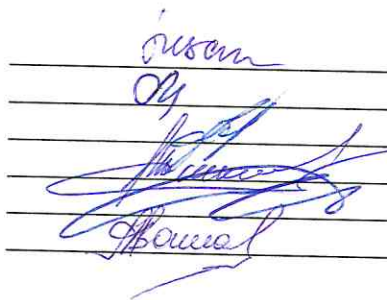
Начальник юридического отдела

Главный бухгалтер

Заместитель директора

Заместитель директора

Заместитель директора



С.А. Карабашьян

Н.Г. Луговик

О.В. Давыдова

И.Н. Шкедова

Ф.В. Лавренов

А.В. Маталыгин