От работодателя:
Директор ГАУ «Государственный Русский Драматический театр им. М. Ю. Лермонтова»
Дааев Вахажи Буарович
_____
«31» 01 2019г.

От работников:
Председатель профсоюза
Исламов Висхан Сайдмагомедович
_____
«31» 01 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГАУ «Государственный русский драматический театр им. М. Ю. Лермонтова»

на 2019-2021гг

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе труда и социального развития Ленинского района г.Грозного

Регистрационный № 635

Начальник отдела труда и социального развития Ленинского района г.Грозного

_____И.И.Дадуев
«22» 03 2019г

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного автономного учреждения культуры Чеченской Республики « Государственный русский драматический театр им. М.Ю. Лермонтова » на 2019-2021гг.

Утверждён на общем собрании трудового коллектива

«31»__01__2019г.

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Задачи коллективного договора

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении «Государственный русский драматический театр им. М. Ю. Лермонтова» (далее-Театр) на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.2. Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора являются: работодатель – Государственное автономное учреждение «Государственный русский драматический театр им. М. Ю. Лермонтова», представленный в лице директора Дааева Вахахажи Буаровича, именуемого далее **«Работодатель»,** и работники театра, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице её председателя Исламова Висхана Сайд-Магомедовича, именуемого далее **«Профсоюз»**.

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

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

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

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

1.6. Коллективный договор заключён сроком на 3 года, с 01января 2019 года по 01 января 2022 год и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока. По

окончании срока, стороны либо заключают новый коллективный договор либо, продлевают действие прежнего на срок не более 3 лет **(ст.43ТК РФ)**.

1.7.В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.
1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками ,не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.
1.9.Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников организации, уполномочивших её общим собранием коллектива театра представлять их интересы в области трудовых и непосредственно связанных с ними социально-экономических отношений.
1.10. Профсоюз обязуется содействовать созданию творческой атмосферы, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе, укреплению дисциплины и сохранности материальных ценностей театра; улучшению условий труда, быта и оздоровления трудящихся.

2.Трудовые отношения

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

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

Работодатель обеспечивает наличие соответствующих должностных инструкций в структурных подразделениях учреждения.
2.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый, так и на определённый срок не более пяти лет, который оформляется в соответствии со ст. 59Трудового кодекса РФ.
2.3. Трудовой договор не оформленный в письменной форме, считается заключённым ,если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.
2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.ст.72.1,72.2 Трудового кодекса РФ.

2.5. При заключении трудового договора в нём предусматриваются условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера -не более шести месяцев). Испытания при приёме на работу не устанавливаются для **(ст.70ТК):**

-лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

-лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших и имеющих и имеющих государственную аккредитацию образовательного учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

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

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

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

2.9. Охранные нормы спектаклей в месяц устанавливаются для артистов театра с учётом мнения Профкома театра по письменному приказу учреждения **(Приложение №3)**

2.10. Артист не имеет права отказываться от порученной ему роли
2.11. Артист обязан приходить на репетицию подготовленным, с выученной ролью и в соответствующей для репетиции одежде.

3.Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения Профсоюза **(Приложение№1):**
-для работников административного, обслуживающего персонала, и работников не связанных со сценой и складом составляет 5 дней в неделю с двумя выходными;
-для работников артистического персонала, художественно-творческого и производственно-технического и обслуживающего персонала составляет 5 дней в неделю с двумя выходными;
По соглашению между работником и Работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для работников:
-беременных женщин;
-одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
-лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
-Творческие работники, а также работники учреждения, участвующие в создании и или) исполнении спектаклей, на основании **Постановления Правительства РФ от 28 апреля 2007г.№ 252** привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по письменному распоряжению Работодателя и извещаются об этом за 7 календарных дней.
3.2. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.
3.3. Работникам учреждения, участвующим в Новогодней ёлочной кампании предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней, а также 7 календарных дней ежегодному оплачиваемому отпуску.
3.4.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя; за второй и последующие годы работы- в любое время рабочего года в соответствии с очерёдностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

2.10. Артист не имеет права отказываться от порученной ему роли
2.11. Артист обязан приходить на репетицию подготовленным, с выученной ролью и в соответствующей для репетиции одежде.

3.Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения Профсоюза **(Приложение№1):**

-для работников административного, обслуживающего персонала, и работников не связанных со сценой и складом составляет 5 дней в неделю с двумя выходными;

-для работников артистического персонала, художественно-творческого и производственно-технического и обслуживающего персонала составляет 5 дней в неделю с двумя выходными;

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

-беременных женщин;

-одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);

-лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

3.3. Работникам учреждения, участвующим в Новогодней ёлочной кампании предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней, а также 7 календарных дней ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.4.Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя; за второй и последующие годы работы- в любое время рабочего года в соответствии с очерёдностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.5. Очерёдность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учётом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее 15 января текущего года.
3.6. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия ***(ст. 125 ТК РФ).***
3.7. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются:
-работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до14-лет-до14 календарных дней в любое удобное для них время;
-работающим пенсионерам по старости (по возрасту)-до 14-календарных дней в году;
3.8. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:
- в связи с бракосочетанием работника, бракосочетанием детей-до 3-х календарных дней (оплата производится за счёт внебюджетных средств);
-в связи с рождением или усыновлением ребёнка -до 3-х календарных дней (оплата производится за счёт внебюджетных средств);
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (с 1-го по 4-й класс) -1 день (оплата производится за счёт внебюджетных средств);
-для участия в похоронах родных и близких – до 3-х календарных дней (оплата производится за счёт внебюджетных средств);
3.9. Данные отпуска по просьбе работника могут быть присоединены к основному отпуску, использованы полностью или по частям.

4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основе «Положения об отраслевой системе оплате труда работников государственных организаций культуры, искусства и кинематографии в Чеченской Республике», утверждённого Постановлением Чеченской Республики от ***30 ноября 2015 года №225.***
4.2. Не допускается повышение заработной платы за счёт сокращения работников.
4.3. Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором день с16 по 30(31) число текущего периода, за вторую половину -с 1по 15 число следующего месяца.
4.4. Работники имеют право продолжать работу и не выходить в отпуск (по личному заявлению) до выплаты отпускных в полном объёме.

4.5. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются по требованию работников. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
4.6. Время простоя по вине работника не оплачивается.
4.7. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии ***со ст.139 Трудового кодекса Российской Федерации.***
4.8. Работодатель производит за счёт бюджетных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы за исключением несчастных случаев на производстве) за первые два дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.
4.9. Работа в нерабочий праздничный день и в выходной день по графику сменности работника оплачивается в двойном размере из внебюджетных средств. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть проставлен другой день отдыха ***(ст.153 ТК РФ).***
4.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы-в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно ***(ст.152ТК РФ).***
4.11. Работодатель, в пределах выделенных бюджетных ассигнований и внебюджетных средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в соответствии с «Положением об оплате труда» устанавливает размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера с учётом мнения Профкома учреждения ***(ст.8ТК РФ).***Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников Государственного автономного учреждения «Государственный русский драматический театр им .М.Ю. Лермонтова»,**(Приложение № 2).**
4.12. Работникам учреждения производить доплату за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 100% оклада по совмещаемой профессии (должности).
4.13. Определять дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, совмещение профессий, низкую заработную плату, напряжённость по рекомендации художественного совета или по представлению руководителей подразделений или по решению директора театра (в пределах экономии фонда оплаты труда) ежемесячно или разового.
4.14. Если участие в съёмках или иных проектах вне театра производиться в основное рабочее время, то работник обязан получить письменное разрешение работодателя в эти дни (отгулы)оформляются без средств содержания.
4.15. Оплата труда работников, с которыми заключается гражданско-правовые договоры, производится по соглашению сторон.

4.16. Перевод работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу допускается только с его письменного согласия, за работником сохраняется его прежний заработок, в течение месяца со дня перевода.
4.17. За срыв запланированного спектакля по вине работника, Работник обязан возместить Работодателю материальный ущерб, в размере не более среднемесячной заработной платы работника.

5.Обеспечение занятости. Подготовка и повышение квалификации.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с должностью, профессией, специальностью, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по должности профессии, специальности, квалификации предоставлять работнику с его письменного согласия другую подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено в трудовом договоре.
5.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а так же сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным **пунктами 2,3,5,чати первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации**, производится с учётом мотивированного мнения Профсоюза.
5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации.
5.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении и штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
5.5. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц. указанных в **ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации**, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:
- лица предпенсионного возраста (за 1-2 года до пенсии);
-женщины, имеющие детей до д 5-летнего возраста;
-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет (ребёнка - инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие детей без матери.
5.6.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.
5.7. Работнику попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся организации.

5.8. Работодатель обязуется выплачивать работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, дополнительную материальную помощь в размере 50% должностного оклада; работникам проработавшим в театре более 10 лет,-в размере одного должностного оклада(из внебюджетных средств).
5.9. Работодатель обязуется содействовать работникам, желающим повысить свою профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (за счёт внебюджетных средств театра).
5.10. Работодатель обязуется предоставлять учебные отпуска работникам, поступившим в образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, и оплачивать их согласно ***ст.173,174,177 ТК РФ.***

6.Охрана труда

Стороны договорились:
6.1. Осуществлять через комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором. Информировать работников о результатах указанных проверок.
6.2. Обеспечивать контроль над соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комиссией по охране труда и уполномоченных лиц профессиональных союзов по охране труда.
6.3. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, и вырабатывать меры по их улучшению.
6.4. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чеченской Республики об охране труда обязуется:
6.4.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.
6.4.2. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие смазывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счёт средств организации.
6.4.3. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия по защите вредных или опасных производственных факторов. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.
6.4.4. Обеспечивать реализацию права работников на от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.4.5. Предоставлять возможность членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.
6.4.6. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям по охраны труда.
6.4.7. Обеспечить своевременное обучение всех работников безопасным методам и приёмам выполнения работ; проведения инструктажей по охране труда.
6.4.8. Стажировку на рабочем месте для вновь принятых работников; проверку знаний требований по охране труда руководителей служб и специалистов в период работы.
6.4.9. Осуществлять обязательное социальное страхование коллектива театра от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
6.4.10. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья, работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
6.4.11. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
6.4.12. В случае гибели работника театра в результате несчастного случая на производстве выплачивать семье погибшего, помимо установленных **законодательством компенсаций, единовременное денежное пособие в** размере одного месячного должностного оклада.
6.4.13. Обеспечить санитарно-бытовое условие и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

При необходимости организовывать проведение, медицинских осмотров работников театра. Не допускается привлечение артистов к выступлениям в спектаклях в помещении или на открытом воздухе при температуре ниже +16 С.
6.5. Работодатель несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью работника увечьем, профессиональными заболеваниям либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.
6.6. Работники обязуются:
6.6.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования инструкций по охране труда, противопожарной безопасности. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
6.6.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающий жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.
6.6.3. Соблюдать чистоту на своём рабочем месте, в помещениях театра и бережно относиться ко всему театральному имуществу в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и другими локальными актами.
6.6.4. За несоблюдение или нарушение правил охраны труда и внутреннего распорядка работодатель может снизить или отменить установленные надбавки и поощрительные выплаты с виновных лиц.

7.Социальные гарантии и льготы

7.1. Стороны договорились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы:
7.1.1. Чествовать памятными подарками и денежными средствами (из собственных средств учреждения):
- мужчин-23 февраля;
- женщин -8 марта;
-день Чеченской женщины;
-день рождения Государственного русского драматического театра им. М.Ю. Лермонтова;
-Всемирный день театра.

7.1.2. Обеспечивать детей работников театра в возрасте до 14 лет новогодними подарками (оплата подарков за счёт внебюджетных средств театра).
7.1.3. Устанавливать ежемесячные или разовые доплаты работникам учреждения за профессионализм и личный вклад в результат работы учреждения при наличии экономии заработной платы или внебюджетных средств.
7.2. Работникам учреждения, устанавливаются надбавки:
- « Народный артист РФ » - на 50%
- « Заслуженный деятель искусств РФ» - на 50%
- « Заслуженный артист РФ» - на 40%
- « Народный» артист ЧР» - на 30%
- « Заслуженный деятель искусств ЧР» - на 30%
- « Заслуженный » артист Чеченской Республики » - на 25%
- « Заслуженный работник культуры ЧР» - на 25%

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

7.4. Работодатель содействует деятельности профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников.
7.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.
7.6. Работодатель ежемесячно отчисляет 5% (из внебюджетных средств) на расчётный счёт профсоюзного органа учреждения. Средства отчисляются на социальные программы (свадьбы, рождения детей, похороны близких родственников и. т. д.).
7.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.
7.8. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов Перспективного и текущего развития организации.
7.9. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учётом мнения Профсоюза.
7.10. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве, по списанию материальных ценностей, по подготовке праздников, юбилеев и. т. д.
7.11. Работодатель предоставляет Профсоюзу для его деятельности в бесплатное пользование необходимые помещения и осуществляет их ремонт; предоставляет мебель и оборудование, телефон, транспорт (при необходимости),Вычислительную и множительную технику, канцелярские и хозяйственные принадлежности, а также возможность пользования почтой, телексной, факсимильной и др. связью, в том числе Интернет, обеспечивает охрану и уборку помещения.
7.12. Работодатель предоставляет в бесплатное Профсоюза в согласованное с Работодателем время зрительный зал, репетиционную комнату, комнату отдыха и другие помещения для проведения заседаний профсоюзных органов Театра, конференций, собраний и других подобных мероприятий организуемых ими.
7.13. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома:
- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, пленумов, президиумов, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседаний профкома, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учёбе;
- для участия в урегулировании трудовых споров.

9. Обязательства профсоюза

7.14. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законам «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
7.15. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы.
7.16. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за Работодателем и его представителями.
7.17. Содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права за Работодателем и его представителями.
7.18. Оказывать информационную, правовую, финансовую, консультативную помощь работникам, являющимся членами профсоюза.
7.19. Вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
7.20. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в театре.
7.21. Участвовать в организации и проведении праздничных и юбилейных мероприятий Театра.
7.22. Проводить работу по организации оздоровительного отдыха для детей работников театра.

10.Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.

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

Дааев В.Б. – директор театра;
Исламов В. С-М. - председатель первичной профсоюзной организации;
Тушаева М.М. – главный бухгалтер;
Хаджиева Т.Л. – начальник отдела кадров;
Темишев С.С. - артист драмы (ведущий мастер сцены).

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

10.2. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.
10.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
10.4. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.
10.5. Стороны прошли к соглашению, что их интересы, отражённые в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.
10.6. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (***ст.55 ТК РФ,ст.5.31 КоАП,ст.30 п.2 Закона РФ « О профессиональных союзах их правах союзах их правах и гарантиях деятельности», ст. 54, 55 ГК РФ*****).**
10.7. Ежегодно (апрель -июнь) проводится общее собрание (конференция) трудового коллектива для контроля за выполнением договорных обязательств по действующему коллективному договору и приложениям к нему.
10.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет ***(ст. 43 ТК РФ).***

Дата подписания коллективного договора - «21» 01 2019 года.

Работодатель:
Директор театра

_____ / Дааев В.Б. /

Профсоюзный комитет:
Председатель профкома

_____/Исламов В.С-М./