

Исполняющий обязанности
директора ГАУК РО
«Ансамбль Донских казаков
им. А. Квасова


Н.Н. Шепелева
«25» ноября 2022 г.



Председатель профсоюзного
комитета ГАУК РО
«Ансамбль Донских казаков
им. А. Квасова


М.Г. Шевченко
«25» ноября 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного учреждения культуры
Ростовской области
«Государственный академический ансамбль песни и пляски
Донских казаков имени Анатолия Квасова»
ИНН 6163132653
с 11.12.2022 по 10.12.2025

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 19098/23-509
от 06.04.2023 г.

Предыдущий коллективный договор
действовал по 10.12.2022 г.

г. Ростов-на-Дону

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения

II. Трудовой договор

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

V. Рабочее время и время отдыха

VI. Оплата труда

VII. Гарантии и компенсации

VIII. Охрана труда и здоровья

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

X. Обязательства профкома

XI. Контроль над выполнением коллективного договора.
Ответственность сторон

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного учреждения культуры Ростовской области
«Государственный академический ансамбль песни и пляски
Донских казаков имени Анатолия Квасова» с 11.12.2022 по 10.12.2025

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУК РО «Ансамбль Донских казаков им. А. Квасова» (далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники учреждения, являющиеся и не являющиеся членами профсоюза работников культуры (далее — профсоюз), в лице представителя — председателя профсоюзного комитета организации (далее — профком) Шевченко Михаила Георгиевича;

– работодатель в лице его представителя — и.о. директора Шепелевой Натальи Николаевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с 11.12.2022 г.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
- 3) соглашение по охране труда;

- 4) положение о Комиссии по трудовым спорам;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о премировании работников;
- 8) инструкции по охране труда;
- 9) другие локальные нормативные акты.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения договора.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.3. Работодатель может по соглашению сторон заключать срочный трудовой договор с творческими работниками, с пенсионерами по возрасту, с совместителями и другими категориями граждан в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.4. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, действующими в учреждении. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы).

2.5. Работодатель обязан включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать

ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.6. Работодатель обязан обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.8. Оформление прекращения трудового договора осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 — 176 ТК РФ.

3.3.2. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением об аттестации работников учреждения и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным на аттестации квалификационные категории и соответствующую им оплату труда при условии имеющихся вакантных штатных единиц.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Стороны договорились, о том, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

семейным - 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 к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.1.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Эта норма уменьшается для работников моложе 18 лет, инвалидов I и II групп и других категорий работников согласно действующему законодательству.

5.1.3. Для работников не занятых в творческом процессе устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для творческих работников, технического персонала, обслуживающего творческий процесс и рабочих административно-хозяйственного персонала устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для работников, осуществляющих сменную работу – согласно утвержденному графику сменности.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профкома. Указанные графики утверждаются Работодателем.

5.1.4. Должность, предусматривающая сменную работу – вахтер.

Для работников, работающих по графику сменности (вахтеров), где по

условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность для отдыха и приема пищи в рабочее время.

Местом для отдыха и приема пищи в рабочее время для вахтеров является служебный вход (вахта).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, инвалидам – 30 календарных дней.

5.2.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 5 календарных дней;
- председателю первичной профсоюзной организации 2 календарных дня и членам профкома 1 календарный день;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности 5 календарных дней всем работникам.

VI. Оплата труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГАУК РО «Ансамбль Донских казаков им. А. Квасова» и действующим Постановлением Правительства Ростовской области «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Ростовской области.»

6.1.3. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится 8-го числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 23-го числа текущего месяца.

6.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда учреждения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают: доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ; выплаты компенсационного характера; повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные

дни. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству.

6.1.5. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

6.1.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.1.7. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.1.8. Работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ (с 01.01.2023 г. – в "Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации" (сокращенное название - Социальный фонд России, СФР) в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда (с 01.01.2023 г. – "Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации" (сокращенное название - Социальный фонд России, СФР) достоверные сведения о застрахованных лицах.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Выделять ежегодно средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.1.2. Заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, ответственных должностных лиц.

8.1.3. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По результатам специальной оценки условий труда предоставляет работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.1.12. Обеспечить работникам, занятым на работах, связанным с движением транспорта, прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинских осмотров для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями, указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

Предусмотренные настоящим пунктом медицинские осмотры и освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

8.1.13. Обеспечивать освобождение от работы для прохождения диспансеризации в соответствии со статьей 185.1. ТК РФ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы на основании письменного заявления, день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

8.1.14. В соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы, в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.4. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других.

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного социального страхования.

10.6. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, охране труда и других.

10.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.9. Осуществлять контроль за соблюдением сотрудниками правил внутреннего трудового распорядка.

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.