

Министерство культуры Российской Федерации

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Екатеринбургский государственный театральный
институт»

Ректор
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Екатеринбургский государственный
театральный институт»

2021 год

А.А. Глуханюк



Конференция научно-педагогических
работников, представителей других
категорий работников и обучающихся
федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Екатеринбургский государственный
театральный институт»

Протокол № 2

« 22 » декабря 2021 г.

Представитель Конференции

Голосова И.Ф. Голосикова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Екатеринбургский государственный театральный институт»

на 2021-2024 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным органом
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»
«28» января 2021
Запись за № 287-кф

Екатеринбург 2021

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный Договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Екатеринбургский государственный театральный институт» (далее – ЕГТИ), направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований трудового законодательства Российской Федерации.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками ЕГТИ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице ректора ЕГТИ Глуханюк Анны Аркадьевны и Работники, интересы которых представляет Конференция работников.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан на основе: Конституции Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Екатеринбургский государственный театральный институт».

В случае изменения (издания новых, отмены) нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих отношения в сфере труда и влияющих на условия настоящего Коллективного договора, применению подлежат действующие нормативные правовые акты.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ухудшения положения работников ЕГТИ по сравнению с законодательством Российской Федерации и соглашениями, действие которых распространяется на ЕГТИ.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ЕГТИ. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. Работодатель обязуется:

Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду по месту нахождения ЕГТИ для уведомительной регистрации.

Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного

месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

1.7. Работники обязуются:

В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

1.8. Стороны на добровольной основе принимают на себя обязательства соблюдать условия настоящего Коллективного договора. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2. Трудовые отношения

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ (для работников учреждений высшего профессионального образования также в соответствии со ст. 332 ТК РФ).

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Учебная нагрузка педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, определяется в соответствии с действующим законодательством, в том числе на основании положений, закрепленных в Приказе Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Представлять в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет.

2.7. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее по запросу работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

2.8. В целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия работников ЕГТИ и служебной необходимости по соглашению с работниками и при соблюдении условий Трудового кодекса Российской Федерации предусматривать

выполнение отдельными работниками трудовой функции дистанционно в порядке главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работники обязуются:

2.9. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.10. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.11. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.12. Не допускать нанесения ущерба имуществу Института;

2.13. Соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, антитеррористической, экологической и общей безопасности, предусмотренные локальными актами, нормами и инструкциями по охране труда, пожарной безопасности и иными действующими нормами и правилами;

2.14. Знакомиться с Уставом Института, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Института, локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами Института в случаях и в порядке, определенных требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере труда и образования, а также организационно-распорядительными документами Института.

2.15. Признавать и соблюдать права Института на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей.

2.16. Соблюдать требования режима секретности. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

3.1. Ставить в известность профсоюз и работников ЕГТИ о предстоящем сокращении численности или штата работников в срок не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемого сокращения численности или штата работников (в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 292 ТК РФ, применяются иные сроки уведомления).

3.2. Решать вопросы высвобождения работников в каждом конкретном случае в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.3. Производить по согласованию с профсоюзом:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза;
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников;

- увольнение работников при несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе;

- увольнение работников при повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

3.4. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по

сокращению штата, не менее двух часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, работникам: предпенсионного возраста; удостоенным звания «Ветеран труда»; воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 18 лет; членам профсоюза.

Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а также все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации и не требующие квалификации.

Стороны договорились:

3.6. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.7. Совместно разрабатывать программы обеспечения занятости.

3.8. В целях сохранения непрерывности учебного процесса и научной деятельности в качестве критерия, определяющего срок, на который заключается срочный трудовой договор с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, научным работником, может выступать срок реализации соответствующей образовательной программы и (или) срок научного исследования (работы), но в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.9. Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, научного работника (за исключением должностей директора института, декана факультета и заведующего кафедрой), а также переводу на соответствующую должность предшествует избрание по конкурсу, которое проводится в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, с учетом Устава Института и (или) локального нормативного акта Института.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, и научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

3.10. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение по новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

При направлении Работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель также обязуется знакомить каждого педагогического Работника с новой учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода Работника в отпуск, но не позднее 1 июня текущего года.

4.2. Установить, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

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;

для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половину месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

4.3. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.4. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.5. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, с письменного согласия работника, по согласованию с профсоюзом. Работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника ему

может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

4.7. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Отпуск может быть предоставлен с полной оплатой за счет средств ЕГТИ, с частичной оплатой или без оплаты.

4.8. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

4.9. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.10. Предоставлять дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации различным категориям работников.

4.11. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:
участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

работникам в случаях усыновления ребенка, регистрации брака детей, смерти близких родственников, переезде на новое место жительства, юбилея (начиная с 50 лет), наличия детей-первоклассников – до 3 календарных дней.

4.12. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать работников от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на

основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.13. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать работников, достигших возраста сорока лет, от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.14. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 3 календарных дня, оплачиваемые из фонда оплаты труда (согласно Постановления Правительства Свердловской области от 30.03.2004 № 209-ПП).

4.16. Стороны пришли к соглашению о возможности предоставления работникам дополнительных творческих отпусков, в том числе в связи с получением грантов, для написания научных работ, постановок, оформления спектаклей и т.д.

Раздел 5. Оплата труда

Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются Работодателем самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Института, а также локальными нормативными актами Института, условиями трудового договора с учетом рекомендаций, содержащихся в действующем Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

Стороны договорились:

5.1. Разработать Положение по оплате труда.

5.2. Работодатель рассматривает предложения руководителей подразделений ЕГТИ относительно внесения изменений в штатное расписание и своевременно, в пределах имеющихся лимитов, утверждает штатное расписание.

5.3. Устанавливать размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат в пределах средств субсидий и средств от приносящей доход деятельности.

5.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочные работы, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, во вредных и (или) опасных условиях труда), устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников Института.

5.5. Изменение размеров должностных окладов производится на основании приказов Ректора, принятых с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных действующим законодательством – Конференцией работников).

5.6. Все доплаты и надбавки компенсирующего и стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда и положением об эффективном контракте Работников института.

5.7. Премирование Работников производится в соответствии с Положением об оплате труда Работников института.

5.8. Недовыполнение установленного индивидуальным планом объема учебной нагрузки, а также методической и научно-исследовательской работы (по независящим от педагогического Работника причинам) не влечет уменьшения должностного оклада в течение учебного года (ст. 155 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

5.9. Оплачивать труд Работников на основании систем и положений об оплате труда, утвержденных по согласованию с первичной профсоюзной организацией (в случаях, предусмотренных действующим законодательством – Конференцией работников), и настоящего Коллективного договора.

5.10. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.11. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

5.12. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.13. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников выплачивать увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка в порядке, предусмотренном статьей 178 ТК РФ.

5.15. Производить доплату за работу в тяжелых и вредных условиях труда.

5.16. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

- 15 числа текущего месяца;
- в последний день текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.17. Переводить заработную плату по новым реквизитам, сообщенным работником в письменной форме не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.18. Работодатель вправе устанавливать работникам (категории работников) премиальные выплаты.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся конкретному работнику за фактически отработанное время в расчетном периоде, включая время нахождения работника в служебной командировке. За расчетный период может приниматься месяц, квартал, учебный год, календарный год.

Премиальные выплаты по итогам работы могут производиться:

- за высокие достижения в труде работника;
- за выполнение работником важных и особо важных заданий;
- за общие результаты работы Института;
- за результаты работы подразделения.

Раздел 6. Условия и охрана труда

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава профсоюза или коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

6.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется обеспечить:

6.4. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

6.5. создание и функционирование системы управления охраны труда;

6.6. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

6.7. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.8. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.9. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или

декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

6.10. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.11. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.12. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.13. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.14. организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

6.15. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.16. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.17. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам территориального контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

6.18. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.19. расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.20. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.21. беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.22. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

6.23. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.24. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.25. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;

6.26. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности ЕГТИ;

6.27. производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием;

6.28. проводить мероприятия по дополнительной иммунизации и вакцинопрофилактики работников за счет средств ЕГТИ, по совершенствованию профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников.

6.29. В целях снижения производственного травматизма:

- разработку и внедрение системы управления охраной труда, обеспечивающей управление профессиональными рисками;

- прохождение руководителями и специалистами организации обучения и

проверки знаний требований охраны труда и промышленной безопасности;

- поддержание структуры и численности службы охраны труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда;
- повышение квалификации специалистами службы охраны труда;
- выделение средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в объеме не ниже суммы средств, предусмотренной ст. 226 ТК РФ;
- проведение специальной оценки условий труда и реализация мероприятий, разработанных на основе ее результатов, направленных на создание условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда;
- внедрение эффективных методов контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, оценки и стимулирования работы по охране труда;
- создание и обновление кабинетов и уголков по охране труда;
- реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

Работники обязуются:

6.31. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.32. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.33. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.34. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования по направлению и за счет средств работодателя, в соответствии с действующим законодательством.

6.35. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились:

7.1. Оказывать материальную помощь:

- в случае смерти работника в период его трудовых отношений с ЕГТИ;
- в случае смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж, жена);
- при рождении ребенка;
- в случае тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств);
- при лечении, приобретении лекарств и оздоровлении работников;
- в связи с юбилеем (не ранее 50 лет).

7.2. Организовывать культурно-просветительную работу с работниками ЕГТИ и членами их семей.

7.3. Работодатель в случае смерти работника по согласованию с профсоюзом оплачивает часть ритуальных услуг (от 20% до 100% в зависимости от стажа

работы в Институте) и / или оказывает разовую материальную помощь семье.

7.3. В случае направления в служебную командировку Институт компенсирует командированному работнику следующие расходы:

- суточные в размере от 100 до 700 рублей;
- затраты на проживание по фактически оплаченным счетам гостиниц. Стоимость гостиницы согласуется между работодателем и работником до начала командировки.

7.4. Считать для граждан юбилейными датами 50, 55 и далее каждые 5 лет. Установить следующие размеры премирования за счет внебюджетных фондов:

- в юбилейные даты (50 и далее каждые 5 лет) – в размере 15000 рублей;
- 20, 25, 30, 35 и далее каждые 5 лет работы в Институте – в размере 10000 рублей;

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюза согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Предоставлять, по заявлению, профсоюза информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения ЕГТИ, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюза.

8.7. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, во уполномочивших профсоюз на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профсоюза денежные средства из их заработной платы.

8.8. Сохранять членам профсоюза среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюза по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в

ответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюза помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

Профсоюз обязуется:

8.11. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.12. Учитывать положения соглашений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции, и настоящего коллективного договора.

8.13. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.14. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.15. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.16. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры и индивидуальные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. В интересах поддержания творческой и доброжелательной атмосферы внутри Института, работники Института и Работодатель должны стараться воздерживаться от размещения в социальных сетях каких-либо комментариев о репетициях, спектаклях, которые проходят в Институте, а также о своих коллегах по работе.

9.3. Основные принципы и правила служебного поведения Работников являются основой их поведения в связи с нахождением на работе в ЕГТИ.

Работники института призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы института;
- осуществлять свою деятельность в пределах полномочий, установленных должностными обязанностями;
- не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих

добросовестному исполнению должностных обязанностей;

- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правил делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;

9.4. Рекомендуемые этические правила служебного поведения Работников института:

- в служебном поведении Работникам института рекомендуется исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну защиты чести, достоинства и своего доброго имени.

В служебном поведении Работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятости, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с уставом профсоюза и законодательством Российской Федерации о труде.