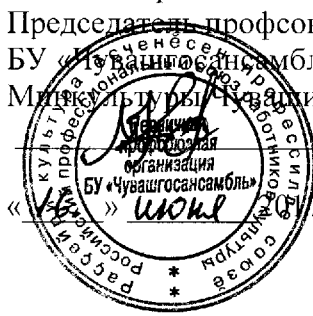


От имени работодателя
Директор БУ «Чувашгосансамбль»
Минкультуры Чувашии



О.В. Королькова

От имени работников
Председатель профсоюзного комитета
БУ «Чувашгосансамбль»
Минкультуры Чувашии



Н.Г. Мингазова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного учреждения Чувашской Республики
«Чувашский государственный академический ансамбль песни и танца» Министерства
культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики
(БУ «Чувашгосансамбль» Минкультуры Чувашии)
на 2017 – 2020 годы

ПРИНЯТ

на собрании трудового коллектива
БУ «Чувашгосансамбль»
Минкультуры Чувашии
Протокол от «16» июня 2017 г. № 3

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 28.06.2017
ЗА № 163
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА ЧЕБОКСАРЫ - РУКОВОДИТЕЛЬ
АППАРАТА

А.Ю. МАКЛЫГИН

Чебоксары
2017 год

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор бюджетного учреждения Чувашской Республики «Чувашский государственный академический ансамбль песни и танца» Министерства культуры по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения бюджетном учреждении Чувашской Республики «Чувашский государственный академический ансамбль песни и танца» Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками учреждения и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации и Конституцией Чувашской Республики, действующим законодательством Российской Федерации и Чувашской Республики, постановлениями Правительства Российской Федерации и Чувашской Республики, приказами Министерства культуры Российской Федерации и Чувашской Республики, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики, Министерством культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики, Региональным объединением работодателей Чувашской Республики и Чувашским республиканским объединением организаций профсоюзов «Чувашрессовпроф» на 2017-2019 годы, отраслевым соглашением между Министерством культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики и Чувашским республиканским комитетом профсоюзов работников культуры на 2017-2020 годы (по организациям культуры), Уставом учреждения и другими нормативно-правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, а также установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников учреждения, созданию благоприятных условий их труда.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:
первичная профсоюзная организация в лице председателя Мингазовой Натальи Геннадьевны действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации работников от имени работников учреждения;

администрация БУ «Чувашгосансамбль» Минкультуры Чувашии в лице руководителя Кольковой Ольги Витальевны, действующего на основании Устава учреждения, – от имени работодателя.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Профсоюзный комитет учреждения (далее – профком) представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в первичной профсоюзной организации.

1.6. Льготы и гарантии, установленные настоящим Коллективным договором, распространяются и на руководителя учреждения. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре руководителя.

1.7. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст.30, 31 ТК РФ).

1.8. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, но поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента от заработной платы ежемесячно в соответствии со ст.28 п.4 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», имеют право на защиту своих интересов со стороны первичной профсоюзной организации (ст.30, 377 ТК РФ).

1.9. Собрание трудового коллектива учреждения наделяет профком правом на заключение коллективного договора.

1.10. Стороны настоящего Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие Сторон;
- уважение и учёт интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в договорных отношениях;
- содействие государству в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения настоящего Коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением настоящего Коллективного договора;
- ответственность Сторон и их представителей за невыполнение по их вине настоящего Коллективного договора.

1.11. Все условия настоящего Коллективного договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех работников учреждения.

1.12. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под роспись.

1.13. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Изменения в настоящий Коллективный договор и дополнения к нему производятся по результатам консультаций между Сторонами на основании ст. 35 ТК РФ в рамках совместной комиссии по реализации и контролю выполнения настоящего Коллективного договора, образованной Сторонами на паритетных началах.

1.15. Изменения в настоящий Коллективный договор не могут приводить к ограничению прав, снижению уровня оплаты труда и социальных гарантий работников.

1.16. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем, либо переизбрания председателя первичной профсоюзной организации работников, подписавших настоящий Коллективный договор.

1.17. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.18. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.19. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.20. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции, которые не должны противоречить Уставу учреждения и настоящему Коллективному договору.

1.21. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий настоящего Коллективного договора и признает профком единственным полномочным представителем трудового коллектива учреждения, участвующим в решении вопросов, предусмотренных ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

1.22. Стороны договорились, что локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает с учетом действующего законодательства РФ, мнения профкома учреждения, и являются приложением к настоящему Коллективному договору (ст. 372 ТК РФ).

РАЗДЕЛ II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные нормы и-договорного регулирования обязательств и договоренности;
 - проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и во взаимоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социальным вопросам Коллективного договора в части участия представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящих Коллективного договора и его выполнении;
 - предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников;
- 1.23. Стороны договорились определить следующие формы участия в управлении учреждением работников через профком:
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам реорганизации или ликвидации учреждения, введения технологических или организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором;
 - обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесенные предложения по совершенствованию, участие при рассмотрении этих предложений;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.
- 1.24. Работодатель заключает настоящий Коллективный договор с первоначальной профсоюзной организацией как представителем работников, обеспечивает его исполнение, и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.
- 1.25. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в первичной профсоюзной организации, деятельности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.
- 1.26. В соответствии с действующим законодательством Работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за участие в переговорах, нарушение или неисполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим Коллективным договором, представляющие информацию в соответствии с законодательством Российской Федерации, Чувашии Республики в установленном действующим законодательством Российской Федерации, Чувашии Республики Трудовым Уставом Учреждения локальными нормативно-правовыми актами.
- 1.27. Настоящий Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора (бездействия).
- 1.28. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомления регистрирующей организации.
- 1.29. Работодатель обязан ознакомить с текстом настоящего Коллективного договора работников учреждения не позднее чем за две недели после его подписания.
- 1.30. Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются действующим законодательством Российской Федерации, Чувашии Республики Трудовым Уставом Учреждения локальными нормативно-правовыми актами.

- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон.
предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Взаимодействие Работодателя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем учреждения с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.3. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст. 144 ТК РФ);

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- согласование срока предоставления отпусков работникам (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в учреждении (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками трудовых отношений;

- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики работников учреждения;

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками профкома производится с учетом мотивированного мнения по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.5. По согласованию с профкомом производится:

- представление к присвоению почетных званий и к награждению отраслевыми наградами и иными государственными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном действующим законодательством порядке, условия настоящего Коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором (эффективным контрактом);

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленных настоящим Коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления конкуренции производственного труда;
- учитывать мнение профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работодатель может отказываться от выполнения работ, не предусмотренной трудовым договором, а также от выполнения работ, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Нами законными и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены в РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представляемые соответствующими профсоюзными органами о выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представляемым. Любви стабильного финансового положения учреждения;
- сотрудничать с деятельностью первичной профсоюзной организации, ее выборного органа профкома.
- предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателям условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по масовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию;
- привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетных средств;
- обеспечивать учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- обеспечивать участие профкома в работе коллегиальных органов управления учреждения как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представляемых профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.7. Профком как представитель работников обязуется:
 - проводить разъяснительную работу среди работников учреждения по содержанию положений настоящего Коллективного договора и деятельности его реализации, сохранению социальности стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства;
 - способствовать устойчивой деятельности учреждения с профсоюзом методами своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;
 - способствовать росту квалификации работников, сотрудничать с организацией конкурсов профессионального мастерства;
 - добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов первичной профсоюзной организации учреждения в государственных органах власти, в комиссии по трудовым спорам и суде;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении (ст.370 ТК РФ);

- осуществлять контроль за:

1) правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты, правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

2) соблюдением порядка аттестации работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

3) правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.;

- принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения;

- осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

- информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

- организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и других работников учреждения;

- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения - членов первичной профсоюзной организации;

- выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;

- оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор;

- организовывать правовой всеобуч для работников учреждения;

- оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах;

- в период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

2.8. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, трудовую дисциплину, кодекс профессиональной этики работников учреждения;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности и качества предоставляемых услуг населению по прокату концертных программ, улучшению качества предоставляемых услуг, проведению различных творческих мероприятий в соответствии с Уставом, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права друг друга, соблюдать Кодекс профессиональной этики работников учреждения.

**РАЗДЕЛ III
ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И
СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОВОСТРОЙСТВУ**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются законодательством Российской Федерации о труде, настоящим Кодексом и локальным актом работодателя.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно выплачивать работнику заработную плату, а работодатель обязуется лично выполнять определенную этим договором работу по определенной специальности, квалификации или должности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка действующие у работодателя.

3.2. При поступлении на работу работник и Работодатель заключают трудовой договор. Сторонами трудового договора являются работник и Работодатель.

3.3. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах в письменной форме, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у Работодателя.

3.4. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным статьей 57 Трудового кодекса РФ, а также формироваться с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения (далее - Рекомендации) от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

3.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Сроки, предусмотренные ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ и Перечня профессий и должностей в случаях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ и Перечня профессий и должностей в случаях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ и Перечня профессий и должностей в случаях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ, являются исключением из правил, установленных в ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ, и не применяются к работникам, работающим в организациях, созданных и (или) исполняющих (эксплуатирующих) производственные функции в целях оказания услуг населению и (или) выполнения работ по обслуживанию населения, предусмотренных законодательством Российской Федерации о занятости населения. Работники, занятые в организациях, созданных и (или) исполняющих (эксплуатирующих) производственные функции в целях оказания услуг населению и (или) выполнения работ по обслуживанию населения, предусмотренных законодательством Российской Федерации о занятости населения, могут быть привлечены к работе по трудовому договору на условиях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ, в случаях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ, и не применяются к работникам, работающим в организациях, созданных и (или) исполняющих (эксплуатирующих) производственные функции в целях оказания услуг населению и (или) выполнения работ по обслуживанию населения, предусмотренных законодательством Российской Федерации о занятости населения.

3.6. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный срок. Сроки, предусмотренные ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ и Перечня профессий и должностей в случаях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ, являются исключением из правил, установленных в ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ, и не применяются к работникам, работающим в организациях, созданных и (или) исполняющих (эксплуатирующих) производственные функции в целях оказания услуг населению и (или) выполнения работ по обслуживанию населения, предусмотренных законодательством Российской Федерации о занятости населения. Работники, занятые в организациях, созданных и (или) исполняющих (эксплуатирующих) производственные функции в целях оказания услуг населению и (или) выполнения работ по обслуживанию населения, предусмотренных законодательством Российской Федерации о занятости населения, могут быть привлечены к работе по трудовому договору на условиях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ, в случаях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ, и не применяются к работникам, работающим в организациях, созданных и (или) исполняющих (эксплуатирующих) производственные функции в целях оказания услуг населению и (или) выполнения работ по обслуживанию населения, предусмотренных законодательством Российской Федерации о занятости населения.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работником в случаях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ и Перечня профессий и должностей в случаях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ, и не применяются к работникам, работающим в организациях, созданных и (или) исполняющих (эксплуатирующих) производственные функции в целях оказания услуг населению и (или) выполнения работ по обслуживанию населения, предусмотренных законодательством Российской Федерации о занятости населения. Работники, занятые в организациях, созданных и (или) исполняющих (эксплуатирующих) производственные функции в целях оказания услуг населению и (или) выполнения работ по обслуживанию населения, предусмотренных законодательством Российской Федерации о занятости населения, могут быть привлечены к работе по трудовому договору на условиях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ, в случаях, предусмотренных ст. 56, 57, 58, 59 ТК РФ, и не применяются к работникам, работающим в организациях, созданных и (или) исполняющих (эксплуатирующих) производственные функции в целях оказания услуг населению и (или) выполнения работ по обслуживанию населения, предусмотренных законодательством Российской Федерации о занятости населения.

ми, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.6. Права и обязанности работника и Работодателя устанавливаются в трудовом договоре и должностной инструкцией в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором. Должностные инструкции работников разрабатываются руководителями соответствующих структурных подразделений, утверждаются Работодателем по согласованию с профкомом.

3.7. В трудовом договоре, заключённом с работником, могут предусматриваться помимо прочих, предусмотренных ст. 57 ТК РФ, условия об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытание устанавливается в точном соответствии требованиям Трудового кодекса РФ. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.8. При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, предусмотренных ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

3.9. 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 неделю с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.10. Приём специалистов на замещение вакантных должностей художественного и артистического персонала (артисты хора и балета, режиссеры, дирижеры, балетмейстеры, хормейстеры) осуществляется по итогам: прослушивания, просмотра, конкурса (если на одну вакантную должность претендует несколько кандидатов).

Приглашение на работу в разовом порядке всех категорий работников для постановки отдельных концертных программ, гастрольных выступлений, для обслуживания выездных и гастрольных концертных программ может производиться в случае творческой или производственной необходимости и при наличии фонда заработной платы работников нештатного (несписочного) состава.

3.11. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников, уровень их прав и гарантий, установленные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

3.12. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и иными локальными нормативными актами, связанными с его трудовой деятельностью.

3.13. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим, и продолжительность рабочего времени, система оплаты труда, льготы и компенсации и др.

3.14. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Изменение допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон.

3.15. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ст. 73, 74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.16. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п. 5 ч.1 ст. 77 ТК РФ). Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения опреде-

лених сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работ-
 на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.17. По соглашению Сторон, заключаемому в письменной форме, работник может
 временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в слу-
 чае такой перевод осуществляются для замещения временно отсутствующего работника, а
 когда в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на ра-
 боту. Если по окончании срока перевода прежняя работа работника не предоставляется, а он не по-
 ставлен в очередь для ее предоставления и продолжат работу, то условия соглашения о временном характе-
 ре перевода утрачивают силу и перевод считается постоянным.

3.18. В случае катастрофы природного или техногенного характера, пожара, наводни-
 землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь
 нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть пере-
 веден на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу,
 то же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

3.19. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловлен-
 ную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя
 менной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического
 организационного характера), необходимости предотвращения несчастных случаев или простоя
 либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость пр-
 вращения уличтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего ра-
 ботника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч.2 ст.72 ТК РФ. При этом пе-
 ревод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согл-
 асия работника.

3.20. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицин-
 ским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нор-
 мыми правовыми актами РФ, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на
 другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здо-
 ровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном пе-
 реводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответств-
 ующая у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском
 заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В
 отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случа-
 е, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями, трудовым договором
 коллективным договором, соглашениями, локальными актами Работодателя. Если в соответ-
 ствии с медицинским заключением работник нуждается в переезде на другую работу, то при его о-
 тсутствии Работодатель у Работодателя соответствующей работы переводит его на другую ра-
 боту (п.8, ч.1, ст. 77 ТК РФ).

3.21. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работод-
 ател обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся у Работод-
 ателя в соответствии с квалификацией и состоянию здоровья.

3.22. О внесении изменений условий трудового договора работник до-
 лжен уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 16
 РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об
 трудоустройства работников у Работодателя (Приложение №2).

3.23. Работодатель обязуется оформить изменение условий трудового договора путем
 заключения соглашения о внесении изменений в трудовую книжку и с учетом положений настоящего
 лективного договора.

