

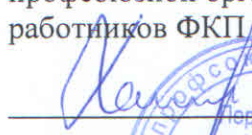
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ  
РОССИЙСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ ЦИРКОВАЯ  
КОМПАНИЯ**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ  
ДОГОВОР**

На период с « 24 » ноября 2023 г. по « 23 » ноября 2026 г.

**От Работников**

Председатель Профкома первичной  
профсоюзной организации  
работников ФКП «Росгосцирк»

  
\_\_\_\_\_/Ю.Ю. Халявин/  
« 24 » ноября 2023 г.



**От Работодателя**

Генеральный директор  
ФКП «Росгосцирк»

\_\_\_\_\_/С.Г. Беляков/  
« 24 » ноября 2023 г.



Содержание:

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Общие положения                                                | 3  |
| 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон                 | 5  |
| 3. Трудовой договор, обеспечение занятости                        | 8  |
| 4. Режим труда и время отдыха                                     | 9  |
| 5. Оплата труда                                                   | 16 |
| 6. Охрана труда и здоровья Работников                             | 18 |
| 7. Гарантии и компенсации работникам, выплата пособий и поощрений | 19 |
| 8. Социальные гарантии Работникам                                 | 22 |
| 9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета                    | 25 |
| 10. Заключительные положения                                      | 26 |

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключается между Федеральным казенным предприятием «Российская государственная цирковая компания» (далее – ФКП «Росгосцирк») в лице генерального директора ФКП «Росгосцирк» Белякова Сергея Григорьевича, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» и работниками ФКП «Росгосцирк», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией работников Росгосцирка Общероссийского профессионального союза работников культуры, именуемой далее «Профсоюз» в лице председателя ППО работников Росгосцирка, действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников культуры и решения профсоюзной конференции работников.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ФКП «Росгосцирк» Работодателя и Работников. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения Работников, режима труда и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками предприятия, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, действует в течение трех лет и может пролонгироваться по соглашению сторон.

1.5. В течение срока действия настоящего договора отдельные его положения могут изменяться, дополняться по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, должны быть в предусмотренных законодательством случаях приняты с учетом мнения Профсоюза и не должны ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором. Принимаемые Работодателем локальные нормативные акты действуют в отношении Работников независимо от места выполнения ими работы, если актами не предусмотрено иное.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Выполнение сторонами обязательств по настоящему договору рассматривается на заседаниях выборного органа Профсоюза – Профсоюзного комитета (Профкома), который по всем вопросам действия настоящего договора информирует Работников. В случае невыполнения настоящего

договора или отдельных его положений со стороны Работодателя при условии, что исчерпаны все средства урегулирования разногласий путем переговоров, Профсоюз действует в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными правовыми актами.

1.8. ФКП «Росгосцирк» и профсоюзная организация признают, что право на труд является одной из важнейших конституционных гарантий благополучия гражданина.

1.9. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства.

1.10. Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством РФ.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности предприятия, улучшение качества организационных и управленческих процессов, внедрение современных технологий, обеспечение новым оборудованием рабочих мест для создания работникам комфортных условий труда, повышения их производительности и результативности в работе.

### 2.1. В этих целях Работодатель обязуется:

2.1.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, улучшать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень;

2.1.2. обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения трудовых обязанностей;

2.1.3. создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта циркового искусства;

2.1.4. создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;

2.1.5. предоставлять Профсоюзному комитету бесплатно нижеследующую информацию:

- для ведения коллективных переговоров – не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

- для контроля за выполнением коллективного договора – не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- о предстоящей реорганизации или ликвидации организации;

- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- о подготовке и дополнительном профессиональном образовании;

- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

2.1.6. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, а именно:

- учет мнения и/или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

- проведение с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- обсуждение с Профсоюзным комитетом вопросов о работе предприятия, внесение предложений по ее совершенствованию;

- в разработке и принятии коллективного договора, в том числе посредством обсуждения проекта коллективного договора, изменений и дополнений к нему и его утверждения;

- участие Председателя профсоюзного комитета в оперативных

совещаниях;

2.1.7. в обязательном порядке включать представителей Профсоюзного комитета в комиссии:

- по аттестации Работников;
- по расследованию несчастных случаев в ФКП «Росгосцирк».

## **2.2. Профсоюзный комитет от лица Работников обязуется:**

2.2.1. способствовать устойчивой деятельности предприятия присущими профсоюзам методами, в т.ч. повышением эффективности и производительности труда Работников;

2.2.2. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.2.3. представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

2.2.4. добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству Российской Федерации, коллективному договору, соглашениям и локальным нормативным актам;

2.2.5. контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений;

2.2.6. представлять и защищать социально-трудовые права Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.2.7. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.2.8. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.2.9. добиваться роста реальной заработной платы работников. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

2.2.10. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей;

2.2.11. способствовать:

- добросовестному исполнению Работниками своих трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами;

- соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, требований по охране труда и обеспечения безопасности труда.

- выполнению установленных норм труда;
- бережному отношению к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников;

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

### **2.3. Работодатель имеет право:**

2.3.1. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.3.2. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными нормами действующего законодательства;

2.3.3. принимать локальные нормативные акты;

2.3.4. иные права, предусмотренные действующим законодательством.

### **2.4. Профсоюзный комитет имеет право:**

2.4.1. получать необходимую информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым вопросам;

2.4.2. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.4.3. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам – членам Профсоюза.

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется представить Работнику работу по трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем Работодателя, соблюдать действующие Правила внутреннего трудового распорядка Работодателя.

3.1. Должностные обязанности Работника устанавливаются трудовым договором и/или должностной инструкцией, разработанной на основании тарифно-квалификационных характеристик, профессиональных стандартов и иных нормативных актов, регулирующих трудовые правоотношения.

3.2. За невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых по трудовому договору обязательств заключившие его стороны несут ответственность в соответствии с законодательством.

3.3. Днем прекращения трудового договора является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников предприятия и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзному комитету не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со ст.373 ТК РФ.

Критерии массового высвобождения устанавливаются Отраслевым соглашением между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры, а, при его отсутствии – п. 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного Постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05 февраля 1993 г. № 99.

3.5. Профсоюзный комитет обязуется обеспечивать Работникам консультационную помощь по юридическим вопросам, касающимся увольнения, регулирования трудовых отношений, организации оплаты труда и стимулирования труда, применения трудового законодательства.

## 4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим труда и отдыха – это сочетание периодов рабочего времени и времени отдыха, установленных по отношению к определенным категориям работников ФКП «Росгосцирк».

4.2. Режим рабочего времени (начало, окончание работы), продолжительность перерыва для отдыха и питания, а также порядок предоставления других видов времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

4.3. Для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, учет рабочего времени и его применение регулируются утвержденными локальными нормативными актами ФКП «Росгосцирк».

4.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих работников;

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

По соглашению сторон трудового договора Работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.5. Работодатель обязуется при привлечении к работе в ночное время и к сверхурочным работам:

- не допускать к работе в ночное время беременных женщин; работников, не достигших возраста 18-ти лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники,

имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14-ти лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14-ти лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18-ти лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14-ти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время;

- не допускать привлечения к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18-ти лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14-ти лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18-ти лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14-ти лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы

Порядок привлечения к работе в ночное время работников, не достигших возраста восемнадцати лет, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, осуществляется в порядке, установленном локальным нормативным актом Работодателя.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза, кроме случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 99 Трудового кодекса РФ.

4.6. Работодатель обязуется соблюдать нормы трудового права, предусматривающие оплату рабочего времени, приходящегося на выходные и нерабочие праздничные дни, в повышенном размере или предоставление дополнительных дней отдыха независимо от режима рабочего времени.

4.7. Локальным нормативным актом ФКП «Росгосцирк» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может устанавливаться ненормированный рабочий день.

Привлечение Работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только в тех случаях и в том порядке, которые предусмотрены ст. ст. 113, 153 Трудового кодекса РФ.

4.8. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с законодательством РФ.

4.9. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск всем работающим с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней, работникам в возрасте до 18 лет – не менее 31 календарного дня в любое для них удобное время, отпуска инвалидам, независимо от группы инвалидности, – 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «Закон о социальной защите инвалидов труда»), дополнительные отпуска – в соответствии с законодательством, настоящим договором, локальными нормативными актами Работодателя.

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют, при предоставлении подтверждающих документов, следующие работники:

- одинокие родители, которые воспитывают своих детей до 14 лет (родных или усыновленных) и занимаются их развитием самостоятельно, в частности, если другой родитель:

- не вписан в свидетельство о рождении ребенка;
- умер, признан безвестно отсутствующим;
- лишен родительских прав;
- признан недееспособным;
- отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы.

- имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет (до достижения младшим из них 14 лет) (ст. 262.2 ТК РФ);

- получившие трудовое увечье;
- женщины – перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- несовершеннолетние (ст. 267 ТК РФ);

- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (часть 4 статьи 123 ТК РФ);
- совместители одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы (часть 1 статьи 286 ТК РФ, часть 2 статьи 287 ТК РФ);
- работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска (часть 2 статьи 125 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 262.1 ТК РФ);
- родителям (опекунам, попечителям), сопровождающим ребенка в возрасте до 18 лет, который поступает на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, в организации, осуществляющие образовательную деятельность, расположенные в другой местности, если организация-работодатель находится в районе Крайнего Севера или приравненной к нему местности (часть 5 статьи 322 ТК РФ);
- граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС (пункт 5 части 1 статьи 14 Закона Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (далее – Закон РФ № 1244-1));
- инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы (пункт 5 части 1 статьи 14 Закона РФ № 1244-1);
- граждане, принимавшие в 1988 – 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятым в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащие и военнообязанные, призванные на специальные сборы и привлеченные в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лица начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившие в 1988 – 1990 годах службу в зоне отчуждения (пункт 1 части 3 статьи 15 Закона РФ № 1244-1);
- отдельные категории военнослужащих (пункт 12 статьи 29 Положения о порядке прохождения военной службы, утвержденного Указом Президента РФ от 16.09.1999 № 1237);
- супруги военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих (пункт 11 статьи 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (пункт 15 статьи 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры Ордена Славы (пункт 3 статьи 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (пункт 2 статьи 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- лица, награжденные знаком «Почетный донор России» (подпункт 1 пункта статьи 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов», Письмо Минздрава России от 03.12.2015 № 14-4/3100707-5572 «О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»);

- отдельные лица, участвовавшие в военных действиях или пострадавшие от них (подпункт 17 пункта 1 статьи 14, подпункт 13 пункта 1 статьи 15, подпункт 11 пункта 1, подпункт 4 пункта 2, подпункт 3 пункта 3 статьи 16, пункт 9 статьи 17, подпункт 9 пункта 1 статьи 18, подпункт 10 пункта 1 статьи 19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»).

- другим категориям лиц, имеющим право на отпуск в удобное для них время, которые могут быть утверждены иными законодательными актами Российской Федерации.

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, а также установленным локальным нормативным актом Работодателя другим категориям работников.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется локальным нормативным актом Работодателя и не может быть менее трех календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодно (согласно утвержденному графику отпусков) независимо от того, привлекались ли они к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. При увольнении право на неиспользованный

дополнительный отпуск реализуется в порядке, установленном ст.127 Трудового кодекса РФ.

4.13. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по их заявлениям при предъявлении подтверждающих документов:

- работникам, в случаях регистрации брака – продолжительностью до трех календарных дней;

- отцу, в случае рождения ребенка – продолжительностью один календарный день;

- в случае смерти супруги (супруга), детей, родителей работника, родных братьев и сестер – продолжительностью не более трех календарных дней;

- в связи с призывом супруга (супруги), детей, родителей работника, родных братьев и сестер на военную службу – продолжительностью один календарный день.

4.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.15. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться работникам по их заявлениям:

- родителям (опекунам, попечителям) в День Знаний 1 сентября;

- работникам в связи со смертью супруги (супруга), детей, родителей, родных братьев и сестер работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 10 календарных дней.

4.16. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего времени уменьшается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для всех работников;

- на два часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для родителей, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

4.17. Работникам может устанавливаться дистанционная (удаленная) работа – выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Виды дистанционной работы:

- постоянная дистанционная работа – работа осуществляется вне места нахождения Работодателя, Работнику не предоставляется стационарное рабочее место в течение всего срока действия трудового договора или дополнительного соглашения о дистанционной работе;

- временная непрерывная дистанционная работа – работа вне места нахождения Работодателя в течение срока, установленного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, но не превышающего шести месяцев;

- временная периодическая дистанционная работа – чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Порядок взаимодействия Работодателя и Работника в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

Система оплаты труда включает в себя размеры тарифных ставок (должностных окладов), надбавку за профессиональное мастерство, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера, а также систему премирования.

Система оплаты труда регулируется утвержденным Положением об условиях и оплате труда работников цирков, согласованным с первичной профсоюзной организацией.

### 5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать заработную плату каждому работнику в зависимости от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом не допускать какую-то ни было дискриминацию при установлении и изменении условий оплаты труда;

- осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам), в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда;

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 130, 134) с учётом специфики деятельности предприятия, особенностей его финансирования обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников, что может осуществляться путём индексации окладной части заработной платы на определённый процент и/или посредством выплаты единовременных премий/выплат, которые помимо функции поощрения и стимулирования работников, повышают реальное содержание заработной платы, что приравнивается к её индексации. Индексация окладной части заработной платы работников и/или единовременная премия/выплата производятся не менее одного раза в календарном году. Размер индексации окладной части заработной платы и/или единовременной премии/выплаты определяется приказом генерального директора с учетом мнения профсоюзной организации.

5.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законодательством.

5.3. Работодатель имеет право устанавливать различные системы оплаты, премирования, стимулирующих доплат и надбавок в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем и согласованными с первичной профсоюзной организацией.

5.4. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся

соответствующие выплаты, предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Работодателя, трудовым договором. Размеры этих выплат не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. Если работники циркового конвейера, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простое не является и оплачивается в размере и порядке, которые устанавливаются Положением об условиях и оплате труда работников цирков.

Работникам в возрасте до 18 лет, участвующим в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, при сокращенной продолжительности работы Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

5.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. Заработная плата выплачивается Работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

5.8. В случаях задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.9. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере и сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

5.10. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счет средств Работодателя на основании Приказа генерального директора ФКП «Росгосцирк».

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;

- соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;

- своевременное проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;

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

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

- анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работником место работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований и химико-токсикологических исследований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по

использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников;

- работодатель вправе предоставить автотранспорт для организации культурно-массовых и оздоровительных мероприятий.

6.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за:

- работой базы отдыха «Арена» пос. Кабардинка Геленджикского района Краснодарского края и базы отдыха «Рыбак» пос. Успех Камызякского района Астраханской области;

- выполнением Работодателем утвержденного плана мероприятий по охране труда и оздоровлению Работников.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И ПООЩРЕНИЙ**

7.1. Работодатель обеспечивает следующие выплаты:

7.1.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (прекращением деятельности) либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, ему выплачивается, по заявлению, средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель выплачивает работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

7.1.2. При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

7.1.3. Увольняемым работникам, проработавшим в ФКП «Росгосцирк» в каждом рабочем году не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в стаж работы, дающий право на отпуск, выплачивается полная компенсация за неиспользованный отпуск.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие в каждом рабочем году от 5,5 до 11 месяцев, подлежащих зачету в стаж работы, дающий право на отпуск, если они увольняются вследствие ликвидации организации, сокращения численности или штата работников организации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством.

7.1.4. Выплата пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания (за исключением профессиональных заболеваний) за первые три дня нетрудоспособности Работника.

7.2. В случае направления в служебную командировку Работодатель возмещает Работнику расходы по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы произведенные Работником с разрешения Работодателя. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяются локальным нормативным актом Работодателя.

7.3. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, установленные главой 26 Трудового кодекса

Российской Федерации.

7.4. Работодатель определяет вид поощрения исходя из эффективности и качества труда Работника, подразделения и коллектива в целом. Премия может выплачиваться отдельным Работникам, подразделениям и коллективу в целом при наличии соответствующих средств в порядке и на условиях, установленных Положением о премировании.

7.5. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом могут проводить культурно-массовые праздничные мероприятия, а также чествования юбиляров с их премированием; размер выплат юбилярам устанавливается согласно п. 8.4. данного Коллективного договора.

7.6. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;

- в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.7. Работникам предоставляются иные гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в установленном законодательством порядке.

8.1.2. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков работ, профессий, должностей и показателей по которым устанавливаются пенсии на льготных условиях.

8.2. Работодатель обязуется обеспечить регистрацию Работников в Системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в соответствующие органы достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах Работников.

8.3. Профсоюзный комитет обеспечивает детей в возрасте до 14 лет включительно Работников, состоящих в Профсоюзе, новогодними подарками и билетами на новогоднее представление.

8.4. Работодатель обязуется на период действия коллективного договора при наличии\*:

8.4.1. средств в социальном фонде в соответствии с Уставом ФКП «Росгосцирк» выплачивать материальную помощь:

- работнику при тяжелом заболевании, повлекшем расходы на лечение и оплату лекарств (при наличии листка нетрудоспособности со сроком нетрудоспособности от 21 календарного дня), – в размере не более 3 МРОТ\*\* 1 раз в календарный год;

- работнику при получении травмы на производстве по вине ФКП «Росгосцирк» и утрате работоспособности на 21 и более календарных дней – не менее 2 МРОТ\*\*;

- работнику при получении травмы на производстве, повлекшей расходы на лечение и оплату лекарств (при наличии медицинской фиксации и подтверждающих расходы на лечение и оплату лекарств документов) – при наличии финансовых возможностей.

8.4.2. собственных средств ФКП «Росгосцирк» выплачивать материальную помощь:

- работникам, вступающим в брак – в размере 1 МРОТ\*\* не чаще одного раза в три года;

- работникам при рождении или усыновлении ребенка в размере 2 МРОТ\*\*;

- работнику, являющемуся единственным родителем (т.е. не состоящему в браке, если в свидетельстве о рождении ребенка отсутствует запись об отце ребенка, а также вдовам и вдовцам, имеющим детей, или являющимся единственным опекуном (в установленном законом порядке и не состоящему в браке), воспитывающему одного и более несовершеннолетних детей – в размере 2 МРОТ\* \* один раз в календарный год;

- работнику, являющемуся родителем или, в установленном законом порядке, опекуном ребенка-инвалида – в размере 1 МРОТ\*\* один раз в

календарный год;

- работникам, при увольнении в связи с выходом на пенсию – в размере среднемесячной заработной платы\*\*\*;

- работнику за период временной нетрудоспособности, если выплаты по листку нетрудоспособности меньше средней заработной платы – доплата до размера средней месячной зарплаты \*\*\*\* за 5 календарных дней в году;

- работнику в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей) – 1 МРОТ\*\*;

- работникам, проработавшим в ФКП «Росгосцирк» не менее 1 года и находящимся в тяжелом материальном положении по причинам, связанным с наличием у работника сложных жизненных (утрата имущества в связи с чрезвычайными ситуациями: пожар, наводнение, кража и др.) и семейных (наличие трех и более детей, больных нетрудоспособных иждивенцев и др.) обстоятельств – не более 2 МРОТ\*\* один раз в календарный год;

- одному из родителей, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет – единовременная выплата в размере 2 МРОТ\*\*;

- работникам, проработавшим в ФКП «Росгосцирк» не менее 1 года, к юбилейным датам 45, 55, 65, 75, 85, 95 лет – в размере 1 МРОТ, к юбилейным датам 50, 60, 70, 80, 90 лет – в размере среднемесячной заработной платы.

8.4.3. средств в фонде материального поощрения в соответствии с Уставом ФКП «Росгосцирк» выплачивать поощрительные выплаты:

- работникам при награждении государственными наградами Российской Федерации – в размере 4 МРОТ\*\*;

- работникам при награждении ведомственными наградами (Почетной грамотой Министерства культуры РФ или Благодарностью Министра культуры Российской Федерации) – в размере 2 МРОТ\*\*.

8.5. Работодатель отчисляет денежные средства на погребение при предъявлении документов, подтверждающих расходы:

- в случае смерти Работника в размере не менее 30 000 (тридцати тысяч) рублей лицу, оплатившему ритуальные услуги, при предъявлении свидетельства о смерти и подтверждающих расходы документов;

- в случае смерти бывших Работников, проработавших в Росгосцирке (Союзгосцирке) не менее 15 лет – в размере не менее 1 МРОТ\*\* лицам, оплатившим ритуальные услуги при предъявлении документов, подтверждающих расходы на погребение.

8.6. В целях обеспечения социально-трудовых прав работников и членов их семей стороны пришли к соглашению, что работодатель с учётом его финансового положения вправе предоставлять работникам материальную помощь в размере до 10 МРОТ\*\*, в случае призыва на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.7. При наличии финансовых возможностей Работодатель может оказывать материальную помощь бывшим работникам ФКП «Росгосцирк»

(Союзгосцирк), оказавшимся в тяжелом материальном положении, имеющим звания народных или заслуженных артистов и проработавшим в ФКП «Росгосцирк» (Союзгосцирк) не менее 1 года, и бывшим работникам ФКП «Росгосцирк» (Союзгосцирк), проработавшим не менее 5 лет.

\* Выплаты, предусмотренные п.8.4. - п.8.6, настоящего Коллективного договора, начисляются и выплачиваются работникам, у которых право на выплату возникло, начиная с 14.11.2023 при условии, что на эту дату они были трудоустроены в ФКП «Росгосцирк» и не обращались ранее к работодателю за получением такой выплаты.

\*\* Размер МРОТ устанавливается Федеральным законом № 82-ФЗ от 19.06.2000 г. «О минимальном размере оплаты труда» без учета:

- районного коэффициента;
- процентных надбавок, начисляемых в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- иного установленного в субъекте РФ регионального соглашения о размере минимальной заработной платы.

\*\*\* При расчете среднемесячной заработной платы необходимо руководствоваться общим порядком исчисления (ст. 139 ТК РФ) и особенностями расчета (утв. Правительством РФ в Постановлении от 24.12.2007 № 922):

$ЗП_{ср} = ЗП_{ср\ дн} * РД_{ср}$ , где

$ЗП_{ср}$  – среднемесячная заработная плата, руб.

$ЗП_{ср\ дн}$  – среднедневной заработок, руб.

$РД_{ср}$  – среднее количество рабочих дней в году, дн.

Для сотрудников циркового конвейера берется среднее количество рабочих дней в году для шестидневной рабочей недели, для остальных сотрудников среднее количество рабочих дней в году для пятидневной рабочей недели.

$РД_{ср\ 5} = РД_{пр\ 5} / 12$ , где

$РД_{ср\ 5}$  – среднее количество рабочих дней в текущем году для пятидневной рабочей недели, дн.

$РД_{пр\ 5}$  – количество рабочих дней в текущем году для пятидневной рабочей недели в соответствии с производственным календарем, утверждаемым на каждый год Постановлением Правительства РФ.

$РД_{ср\ 6} = РД_{пр\ 6} / 12$ , где

$РД_{ср\ 6}$  – среднее количество рабочих дней в текущем году для шестидневной рабочей недели, дн.

$РД_{пр\ 6}$  – количество рабочих дней в текущем году для шестидневной рабочей недели в соответствии с производственным календарем утверждаемым на каждый год Постановлением Правительства РФ.

Среднее количество рабочих дней в году округляется по правилам округления до двух знаков после запятой.

\*\*\*\* Доплата до размера средней месячной заработной платы за 5 календарных дней в году, если выплаты по листку нетрудоспособности меньше средней заработной платы (Д) рассчитывается:

$Д = (ЗП_{ср\ дн} * 5) - (ЗП_{ср\ дн\ БЛ} * 5)$ , где

$ЗП_{ср\ дн}$  – среднедневной заработок, руб.

$ЗП_{ср\ дн\ БЛ}$  – среднедневной заработок по расчету листка нетрудоспособности, руб.

## 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Взаимоотношения Профсоюзного комитета и Работодателя регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель признает Профсоюзный комитет как организацию, представляющую интересы работников при ведении переговоров по вопросам условий труда, режима рабочего времени, отдыха и оздоровления, по заключению коллективных договоров и соглашений.

9.3. Работодатель, в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет выборному органу Профсоюзной организации в безвозмездное пользование необходимое для работы оборудованное помещение (две комнаты с мебелью, отоплением, телефонной сетью, канцелярскими принадлежностями, оргтехникой), а также обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану этих помещений, при необходимости вправе выделять транспорт для нужд Профсоюзного комитета по его заявкам.

9.4. Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно (в течение 4 дней после начисления заработной платы) перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

Работодатель вправе по представлению Профсоюзного комитета привлекать к дисциплинарной ответственности работников, ответственных за несвоевременное перечисление профсоюзных взносов.

9.5. Работодатель перечисляет Профсоюзному комитету денежные средства на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере 60 000 (шестьдесят тысяч) рублей ежемесячно.

9.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса производится с учетом мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации.

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного Профсоюзного комитета организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

9.8. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия Работника другая равноценная работа (должность) в этой же организации. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с

ликвидацией предприятия общероссийский (межрегиональный) профсоюзный орган сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

9.9. Время работы освобожденных профсоюзных работников на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации зачисляется им в общий или специальный трудовой стаж.

9.10. Члены Профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами по сравнению с другими Работниками:

- бесплатной юридической консультацией со стороны Профсоюза;
- защитой Профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- получение материальной помощи из средств Профсоюза.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года.

10.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников путем размещения текста Коллективного договора на официальном сайте ФКП «Росгосцирк» в течение 10 дней с даты его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.5. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

10.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.8. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом РФ.

10.9. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.10. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора.

10.11. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором.

Пронумеровано, прошито и  
скреплено печатью на 28

(двадцать восемь) листах

