

**ЗМІНИ ТА ДОПОВНЕННЯ**  
**до**  
**КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**  
**між адміністрацією та трудовим колективом**  
**театрально-видовищного закладу культури**  
**«Київський національний академічний**  
**театр оперети»**  
**на 2008-2012 рр.**

**Схвалено загальними зборами**  
**трудового колективу**  
**Протокол № 1 від 25 травня 2023 року**

**Набули чинності**  
**«25» травня 2023 року**

**Внести такі зміни й доповнення до Колективного договору, укладеного між адміністрацією та трудовим колективом ТВЗК «Київський національний академічний театр оперети» на 2008-2012 роки:**

**1. Внести зміни до Розділу 6 «Трудові відносини, режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку», а саме:**

1.1. У пункті 6.1.2. слова «за конкурсом у випадках виникнення такої необхідності» замінити словами «на конкурсній основі»;

1.2. У пункті 6.1.8. слова та цифри «Положення про проведення атестації художнього та артистичного персоналу театрів, затверджене наказом Міністерства культури і туризму України від 03 травня 2007 року № 31» та слова та цифри «наказ Головного управління культури і мистецтв КМДА від 17 березня 2008 року № 62 «Про проведення атестації художнього та артистичного персоналу театрів» виключити;

1.3. Пункт 6.1.13. викласти в новій редакції: «6.1.13. Виплачувати вихідну допомогу працівникам при звільненні: при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40, пункті 6 частини першої статті 41 цього Кодексу – у розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, вчинення мобінгу (цькування) стосовно працівника або невжиття заходів щодо його припинення (статті 38 і 39) – у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору з підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, – у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток»;

1.4. У пункті 6.1.25. слова «кандидата або доктора наук, для написання підручника, а також наукової праці (монографії, довідника тощо)» замінити словами «доктора філософії або доктора наук, для написання підручника, а також монографії, довідника тощо»;

1.5. У пункті 6.1.32.:

підпункт 3 після слів «(інсулінозалежний)» доповнити словами і цифрами «або якщо дитина, якій не встановлено інвалідність, хвора на тяжке перинатальне ураження нервової системи, тяжку вроджену ваду розвитку, рідкісне орфанне захворювання, онкологічне, онкогематологічне захворювання, дитячий церебральний параліч, тяжкий психічний розлад, гостре або хронічне захворювання нирок IV ступеня.»;

підпункт 3 доповнити словами «а якщо дитині встановлено категорію «дитина з інвалідністю підгрупи А» або дитина, якій не встановлено інвалідність, отримала тяжку травму, потребує трансплантації органа, потребує паліативної допомоги – до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку.»;

підпункт 3 доповнити реченням: «Перелік тяжких захворювань, розладів, травм, станів тощо, що дає право працівнику на отримання відпустки без збереження заробітної плати на дитину, якій не встановлена інвалідність, затверджується Кабінетом Міністрів України»;

1.6. Доповнити пункт 6.1.32. новим підпунктом 3-1 такого змісту: «матері або бабі, діду чи іншим родичам, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одному із прийомних батьків чи батьків-вихователів, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території»;

Підпункт 4 викласти в новій редакції: «4) учасникам війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України – тривалістю до 14 календарних днів щорічно. Особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», – тривалістю до 21 календарного дня щорічно»;

1.7. У пункті 6.1.35. слова «на термін понад 15, але не більше ніж 30 календарних днів на рік для здійснення індивідуальної творчої або гастрольної діяльності» замінити словами і цифрами «на термін не більше 90 календарних днів протягом одного календарного року для підготовки та участі в мистецьких конкурсах, гастрольних заходах та інших культурно-мистецьких проектах (творча відпустка для провадження творчої діяльності)»;

## **2. Внести зміни до Розділу 7 «Умови та охорона праці», а саме:**

2.1. У пункті 7.1.17. слова «Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань» замінити словами «Пенсійного фонду України»;

2.2. У пункті 7.1.19. слова «Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань» замінити словами «Пенсійного фонду України»;

2.3. Доповнити пунктом 7.1.24. такого змісту: «Забезпечувати проїзними документами (транспортними картками), за рахунок коштів, отриманих від господарської діяльності театру, працівників, що використовують у своїй роботі громадський транспорт у робочий час»;

2.4. Доповнити пунктом 7.1.25. такого змісту: «Виконувати комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, які затверджуються наказом щорічно»;

**3. У тексті Колективного договору слова «дитина-інвалід» у відповідних відмінках замінити словами «дитина з інвалідністю» у відповідних відмінках.**



**4. Доповнити Колективний договір новим розділом 9-1 такого змісту:**

## **РОЗДІЛ 9-1**

### **РІВНІСТЬ ТРУДОВИХ ПРАВ, НЕДОПУЩЕННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ, ЗАБОРОНА МОБІНГУ (ЦЬКУВАННЯ)**

#### **9-1.1. Адміністрація зобов'язується:**

9-1.1.1. Не вживати таких дій, які можуть призвести до порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України "Про запобігання корупції", а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.

9-1.1.2. Не вживати дій, спрямованих на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

9-1.1.3. Реагувати на вчинення мобінгу (цькування), а саме: систематичні (повторювані) тривалі умисні дії окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

9-1.1.4. Вживати заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав (заходи для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснення профілактики ризиків та напруги на робочому місці, проведення інформаційних, навчальних та організаційних заходів щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)).

9-1.1.5. У разі ушкодження здоров'я працівника, причиною якого став мобінг (цькування), факт якого підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили, заподіяна шкода відшкодовується у розмірі понесених витрат на лікування.

#### **9-1.2. Профком зобов'язується:**

9-1.2.1. Реагувати на систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність адміністрації театру, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

#### **9-1.3. Працівники театру зобов'язуються:**

9-1.3.1. Не вживати дій, спрямованих на приниження честі та гідності членів трудового колективу та адміністрації театру, ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення працівником трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.

#### **9-1.4. Сторони цього договору визнають:**

9-1.4.1. Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені Кодексом законів про працю України та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.

9-1.4.2. Вимоги адміністрації театру щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, не вважаються мобінгом (цькуванням).

**5. Доповнити Колективний договір новим розділом 9-2 такого змісту:**

### **РОЗДІЛ 9-2 ОРГАНІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

9-2.1. Сторони домовились про те, що у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану», організація трудових відносин регулюється відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».



9-2.2. Цей колективний договір діє в частині, яка не суперечить положенням Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

**6. Доповнити Розділ 10 новим пунктом 10.2. такого змісту:**

6.1. «10.2. Положення цього колективного договору діють в межах чинного законодавства України. При внесенні змін до діючих норм чинного законодавства України положення колективного договору діють за умови, якщо вони не суперечать цим змінам.»

**7. Внести зміни до Додатка № 3 до Колективного договору  
Положення про матеріальну допомогу працівникам**

7.1. Доповнити пункт 2.1. абзацом такого змісту: «Матеріальна допомога може бути виплачена працівникам Театру один раз на рік, в тому числі на оздоровлення, в сумі не більше ніж один посадовий оклад, крім матеріальної допомоги на поховання (за наявності коштів в межах фонду оплати праці, затвердженого в установленому порядку кошторисом на відповідний фінансовий рік).

7.2. У пункті 2.1. слова «при похованні близьких» замінити словами «при похованні членів сім'ї (чоловік, дружина, батько, мати, син, дочка, усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник) та близьких родичів (вітчим, мачуха, рідний брат, рідна сестра, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка).

7.3. Пункт 2.2. після слів «Професійним творчим працівникам театру» доповнити словами (крім матеріальної допомоги, зазначеної у п. 2.1. цього положення).

7.4. Пункт 2.2. після слів «один раз на рік» доповнити словами «у розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати)».

**8. Внести зміни до Додатка № 4 до Колективного договору  
Перелік надбавок і доплат до тарифних ставок і посадових окладів працівників**

8.1. Після слів «За високі досягнення у праці\*» слова та цифри «до 100% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки)» замінити словами та цифрами «до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки)»;

після слів «За виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання)\*» слова та цифри «до 100% посадового окладу» замінити словами та цифрами «до 50% посадового окладу»;

після слів «За складність, напруженість у роботі\*» слова та цифри «до 100% посадового окладу» замінити словами та цифрами «до 50% посадового окладу»;

8.2. примітку \* додатку №4 після слів «виплачується» доповнити словами «в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах доходів і видатків».

**9. Внести зміни та доповнення до Додатка № 5 до Колективного договору**

**Перелік посад працівників з ненормованим робочим днем**

9.1. Назви посад: «1. Художній керівник», «3. Комерційний директор», «41. Помічник художнього керівника», «55. Заступник художнього керівника із загальних питань» замінити відповідно на назви посад: «1. Генеральний директор-художній керівник», «3. Директор комерційний», «41. Помічник генерального директора-художнього керівника», «55. Заступник генерального директора-художнього керівника»;

9.2. Назви посад: «2. Директор-розпорядник», «24. (хормейстера, художника, концертмейстера)» виключити;

9.3. Доповнити Перелік пунктами 57-62, а саме:

«57. Художник з освітлення – 4.

58. Звукорежисер вищої категорії – 4.

59. Керівник художній МКЦ ім. І.Козловського – 4.

60. Заступник керівника художнього МКЦ ім. І.Козловського – 4.

61. Художник-постановник – 4.

62. Репетитор з вокалу – 4.»

**10. Доповнити Колективний договір Додатком № 9, а саме: Переліком посад працівників, які працюють у шкідливих умовах праці, на додаткові дні відпустки.**

**11. Доповнити Колективний договір Додатком № 10, а саме: Переліком посад працівників, які працюють у шкідливих умовах праці, та доплати до посадових окладів.**

### **ПІДПИСИ СТОРІН:**

Від трудового колективу:  
Уповноважений представник  
профкому


 А.П.Ловінська

25.05.2023

Від адміністрації:

Генеральний директор-художній  
керівник



 Б.Д.Струтинський

25.05.2023


Додаток № 9  
до Колективного  
договору

**ПЕРЕЛІК**  
**посад працівників, які працюють у шкідливих умовах праці,**  
**на додаткові дні відпустки**

№ з/п	Посада	Додаткові дні
1.	Начальник столярно-слюсарного цеху	3
2.	Начальник дільниці, старший майстер, майстер, провідний інженер столярно-слюсарного цеху	5
3.	Начальник бутафорського цеху	2
4.	Начальник дільниці бутафорського цеху, бутафор	1
5.	Начальник дільниці (з ремонту та пошиття взуття), технік з ремонту костюмерного цеху	5
6.	Костюмер (у тому числі прання одягу)	2
7.	Начальник дільниці водопроводу та каналізації, старший майстер	4
8.	Прибиральник службових приміщень	4
9.	Начальник художньо-декоративного цеху	2

**ПІДПИСИ СТОРІН:**

Від трудового колективу:  
Уповноважений представник  
профкому

 А.П.Ловінська

25.05.2023

Від адміністрації:  
Генеральний директор-художній  
керівник



Б.Д.Струтинський




Додаток № 10  
до Колективного  
договору

**ПЕРЕЛІК**  
**посад працівників, які працюють у шкідливих умовах праці,**  
**та доплат до посадових окладів**

№ з/п	Посада	Доплата до посадового окладу
1.	Начальник столярно-слюсарного цеху	8%
2.	Начальник дільниці, майстер, провідний інженер, старший майстер столярно-слюсарного цеху	8%
3.	Начальник бутафорського цеху	4%
4.	Начальник дільниці бутафорського цеху	4%
5.	Начальник дільниці (з ремонту та пошиття взуття), технік з ремонту костюмерного цеху	8%
6.	Костюмер (у тому числі прання одягу)	4%
7.	Начальник дільниці водопроводу та каналізації, старший майстер	4%
8.	Начальник художньо-декоративного цеху	4%

**ПІДПИСИ СТОРІН:**

Від трудового колективу:  
Уповноважений представник  
профкому

 А.П.Ловінська

25.05.2023

Від адміністрації:  
Генеральний директор-художній  
керівник

 Б.Д.Струтинський



25.05.2023

**ВИТЯГ**  
**з протоколу № 1**  
**загальних зборів трудового колективу**  
**театрально-видовищного закладу культури**  
**«Київський національний академічний театр оперети»**

Київ

25 травня 2023 року

Всього членів трудового колективу: 355 осіб  
Присутні: 191 особа

**Обрано:**

Голова зборів: Бутковський М.Ю.  
Секретар: Денисюк О.В.  
Лічильна комісія: Фіголь О.П.  
Федоренко О.С.  
Сладкова О.Г.

**ПОРЯДОК ДЕННИЙ:**

1. Про внесення змін й доповнень до Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом театрально-видовищного закладу культури «Київський академічний театр оперети» на 2008 – 2012 роки (далі – Колективний договір).

**СЛУХАЛИ :**

1. Заступника генерального директора-художнього керівника з правової та адміністративної роботи Листопадську О.Є., яка запропонувала внести зміни й доповнення до Колективного договору, що додаються, та схвалити ці зміни й доповнення до Колективного договору. Інформувала про створення і роботу робочої комісії для ведення переговорів і приведення у відповідність до законодавства України положень Колективного договору. У складі робочої були представники від адміністрації театру та від трудового колективу театру, делеговані профспілкою.

2. Начальника відділу правового та кадрового забезпечення Цокол Л.І. з інформацією про зміни й доповнення до Колективного договору, що додаються.

**ВИСТУПИЛИ:**

Головуючий загальних зборів трудового колективу театру Бутковський М.Ю. запропонував ухвалити зміни й доповнення до Колективного договору, що додаються.

Результати голосування:

«за» – 184 (сто вісімдесят чотири),

«проти» – 0 (нуль),

«утримались» – 7 (сім)

**ВИРІШИЛИ:**

1. Схвалити зміни й доповнення до Колективного договору між адміністрацією та трудовим колективом театрально-видовищного закладу культури «Київський академічний театр оперети» на 2008 – 2012 роки, що додаються.

Голова зборів

Секретар



М.Ю.Бутковський

О.В.Денисюк