

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДВОРЕЦ КУЛЬТУРЫ «КОЛОМНА»
НА 2023-2026 ГОДЫ

ОТ РАБОТАДАТЕЛЯ:

ОТ РАБОТНИКА:

Директор
МБУ ДК «Коломна»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДК «Коломна»


О.В. Любарская

 И.А. Розанова



Городской округ Коломна
22 мая 2023 год

Раздел 1. Общие положения.

1.1	<p>Настоящий КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР заключен между РАБОТОДАТЕЛЕМ в лице директора Муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры «Коломна» (далее - МБУ ДК «Коломна») Любарской Оксаны Васильевны, действующего на основании Устава, и РАБОТНИКАМИ Муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры «Коломна» в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - профорганизация) Розановой Ирины Алексеевны, действующего на основании решения общего собрания и представляющей интересы работников.</p> <p>Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДК «Коломна» и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами и распространяется на всех работников МБУ ДК «Коломна».</p>
1.2	<p>Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 7 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу. Профорганизация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.</p>
1.3	<p>Коллективный договор сохраняет свое действие:</p> <ul style="list-style-type: none">- в случае изменения наименования МБУ ДК «Коломна», расторжения трудового договора с руководителем МБУ ДК «Коломна»;- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДК «Коломна» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;- при смене формы собственности МБУ ДК «Коломна» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;- при ликвидации МБУ ДК «Коломна» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.4	<p>В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.</p>
1.5	<p>В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.</p>
1.6	<p>Пересмотр обязательств настоящего договора и локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с</p>

	настоящим коллективным договором.
1.7	Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора разрешаются совместно обеими сторонами.
1.8	Коллективный договор заключается в 2 экземплярах и вступает в силу с 15 мая 2023 года и действует по 14 мая 2026 год включительно.
1.9	<p>Стороны признают коллективный договор основным документом социального партнерства и взаимодействия, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики через участие профкома в вопросах трудовых отношений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • учет мнения (по согласованию) профкома; • консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; • получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре; • обсуждение с работодателем вопросов о работе МБУ ДК «Коломна», внесении предложений по ее совершенствованию; • участие в разработке и принятии коллективного договора; • другие формы.
1.10	Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профорганизацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ).
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	
2.1	<p>Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создания системы социально-трудовых отношений в МБУ ДК «Коломна», максимально способствующей его стабильной и производительной работе; - установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством; - создания благоприятного психологического климата в коллективе; - практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон. <p>Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. Обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.</p>
2.2	<p>В этих целях работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры работы и дисциплины труда; - соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на МБУ ДК «Коломна» в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение профорганизации по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);
- предоставлять профорганизации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.3

Профорганизация как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МБУ ДК «Коломна» присущими профсоюзам методами;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (ст. 30 ТК РФ);
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);
- как минимум, выражать мнение профорганизации при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений,

	<p>разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;</p> <ul style="list-style-type: none"> - предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников; - осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений; - участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха; - осуществлять подготовку и переподготовку профсоюзных кадров и членов профсоюза МБУ ДК «Коломна».
<p>2.4</p>	<p>Обязательства работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя; - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда; - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; - создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга; - не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба МБУ ДК «Коломна», его имуществу и финансам; - незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
<p>2.5</p>	<p>Работодатель имеет право:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными Федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором; - поощрять работников за добросовестный эффективный труд; - привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами; - принимать локальные нормативные акты; - создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6	<p>В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом Межрегиональной профсоюзной общественной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором профорганизация имеет право:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности: - реорганизации и ликвидации организации; - введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; - подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования; - по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором; - свободно распространять информацию о своей деятельности; - оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам МБУ ДК «Коломна».
2.7	<p>Работник имеет право на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ; - предоставление работы, обусловленной трудовым договором; - рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором; - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; - отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; - подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование; - участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах; - объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов; - ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом методами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с и исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.

3.1	<p>При поступлении на работу трудовые отношения между работником и работодателем оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с действующими в МБУ ДК «Коломна» правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.</p> <p>Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным, отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.</p>
3.2	<p>Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.</p>
3.3	<p>Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, 58 ТК РФ).</p>
3.4	<p>Работодатель обязуется сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 ФЗ РФ о профсоюзах).</p>
3.5	<p>Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:</p> <ul style="list-style-type: none"> • снижение административно-управленческих расходов; • временное ограничение приема кадров; • упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри МБУ ДК «Коломна» на освободившиеся рабочие места; • отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ; • по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее

	<p>время или введение режима неполного рабочего времени в подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее чем за два месяца;</p> <ul style="list-style-type: none"> • ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников; • предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности. <p>Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профорганизации.</p>
3.6	<p>При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.</p>
3.7	<p>Стороны договорились, что</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов при равной производительности труда и квалификации имеют: лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); <ul style="list-style-type: none"> • семейные лица при наличии двух и более иждивенцев; • проработавшие в МБУ ДК «Коломна» более 10 лет; • работники моложе 18 лет; • одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста; • лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера. 2. Расторгать трудовой договор с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) в соответствии со ст. 373 и 374 ТК РФ. 3. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку. 4. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. 5. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников: <ul style="list-style-type: none"> • работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ); • во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ); • лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ); • женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ); • работающих инвалидов; • лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в

	<p>МБУ ДК «Коломна»;</p> <ul style="list-style-type: none"> • одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.
3.8	<p>При расширении штата МБУ ДК «Коломна» обеспечивать приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из МБУ ДК «Коломна» в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.</p>
3.9	<p>Профорганизация обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками; - инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации; - представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ); - обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров; - участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации; - предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.
3.10	<p>В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров, их заместителей – не более шести месяцев).</p> <p>Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 ТК РФ.</p> <p>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 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.</p>
3.11	<p>Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не более двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.</p>
3.12	<p>Привлечение и использование в МБУ ДК «Коломна» иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения профорганизации.</p>

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1	Режим рабочего времени для различных категорий работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения Профсоюза, и трудовым договором между работником и работодателем.
4.2	<p>Для работников МБУ ДК «Коломна» с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными дням – суббота и воскресенье.</p> <p>Продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю.</p> <p>Отдельным категориям работников устанавливается режим работы, предусматривающий рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику.</p> <p>В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.</p> <p>Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором между работником и работодателем.</p> <p>Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с его письменного согласия в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.</p>
4.3	<p>Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none">- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов.
4.4	Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, накануне выходных дней при шестидневной рабочей неделе - не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ).
4.5	<p>Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для:</p> <ul style="list-style-type: none">- беременных женщин;- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;- женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отца ребенка, бабушки, деда, другого родственника или опекуна, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с

	сохранением права на получение пособия.
4.6	<p>Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.</p> <p>Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемым Работодателем с учетом мнения Профорганизации. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.</p> <p>По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).</p> <p>Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника (ст. 124ТК РФ).</p>
4.7	По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления.
Раздел 5. Оплата и нормирование труда	
5.1	Месячная заработная плата работника, который отработал полный календарный месяц и выполнил нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом "Московское областное объединение организаций профсоюзов" и объединениями работодателей Московской области.
5.2	Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
5.3	Не допускается повышение заработной платы за счет сокращения работников.
5.4	<p>Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца - 10-го и 25-го числа каждого месяца: 25-го числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц; 10-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.</p> <p>При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.</p> <p>При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:</p> <ul style="list-style-type: none"> составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; -размеров и оснований произведенных удержаний; -общей денежной суммы, подлежащей выплате.

	<p>Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p> <p>Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.</p>
5.5	Работникам производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере заработка по совмещаемой профессии (должности).
5.6	Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с должностью, профессией, специальностью, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по должности, профессии, специальности, квалификации предоставлять работнику с его письменного согласия другую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено в трудовом договоре.
Раздел 6. Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование	
6.1	Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд МБУ ДК «Коломна».
6.2	Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профорганизации определяет формы подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУ ДК «Коломна».
6.3	Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.
6.4	<p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные; проезд к месту обучения, кроме такси, и обратно; проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). • предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173 ТК РФ, также работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам. • организовывать проведение аттестации работников в соответствии

с Положением о порядке аттестации работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- с работниками, направленными на профессиональное обучение (кроме повышения квалификации) за счет средств работодателя, заключать договор о возмещении затраченных работодателем средств. В случае увольнения прошедшего обучение ранее установленного ученическим договором срока понесенные работодателем затраты возмещаются пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ)

Раздел 7. Охрана труда и здоровья.

7.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

7.2 Работодатель обязуется:

- обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний и требований охраны труда;
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета;
- участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором;
- организовать государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- осуществлять совместно с профорганизацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

	<ul style="list-style-type: none"> - оказывать содействие членам комиссий по охране труда в проведении контроля по состоянию охраны труда в МБУ ДК «Коломна»; - обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
7.3	<p>Профорганизация обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда; - осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий безопасности и охраны труда; - контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве; - проводить работу по оздоровлению работников МБУ ДК «Коломна» и их детей.
7.4	<p>Работник МБУ ДК «Коломна» в области охраны труда обязан:</p> <ul style="list-style-type: none"> - соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда; - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда; - проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя. - извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.
7.5	<p>В соответствии со ст. 147 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.</p> <p>Размеры доплат устанавливаются на основе результатов специальной оценки условий труда.</p> <p>Стороны договорились, что доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплачиваются в размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> класс вредности 3.1 – 4 % тарифной ставки (оклада), класс вредности 3.2 – 6 % тарифной ставки (оклада), класс вредности 3.3 – 8 % тарифной ставки (оклада), класс вредности 3.4 – 10 % тарифной ставки (оклада). <p>Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной</p>

	оценки условий труда отнесены к опасному классу (4.0) условий труда до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда с предоставлением работникам, занятым на таких рабочих местах, гарантий, установленных частью третьей статьи 216.1 ТК РФ (ст. 214.1 ТК РФ).
7.6	В соответствии со ст. 117 ТК РФ 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 предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
8. Социальные гарантии и льготы.	
8.1	Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях: - при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ); - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ); - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ); - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ); - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ); - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ); - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ); - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ); - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
8.2	Работодатель обязуется: - обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ); - осуществлять страхование работников организации от несчастных случаев на производстве; - обеспечить обязательное медицинское страхование работающих; - своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством; - обеспечить в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
8.3	Профорганизация обязуется: - обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

	<p>- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;</p> <p>- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.</p>
8.4	<p>Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в случаях: <ul style="list-style-type: none"> • работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в любое удобное для них время; • работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в любое удобное для них время; • одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в любое удобное для них время; • родителям первоклассника- 1 день (1 сентября) • в связи с переездом на новое место жительства -2 дня; • для проводов детей на военную службу - 2 дня; • свадьба детей работника – 2 дня. - профорганизация: <ul style="list-style-type: none"> • выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях; • обеспечивает детей и внуков работников МБУ ДК «Коломна» в возрасте до 14 лет новогодними подарками.
9. Гарантии деятельности профсоюзной организации	
9.1	Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.
9.2	Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
9.3	Профорганизация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).
9.4	Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профорганизации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
9.5	Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом

	мотивированного мнения профоргана.
9.6	Работодатель обязуется предоставлять профорганизации безвозмездно свободные помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).
9.7	Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
9.8	Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
9.9	Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части первой статьи 81 ТК РФ, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, а при увольнении в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с учетом мотивированного мнения вышестоящего профоргана(статьи 374, 376 ТК РФ).
9.10	Работодатель предоставляет профорганизации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБУ ДК «Коломна».
9.11	Члены профорганизации включаются в состав комиссий, действующих в МБУ ДК «Коломна».
9.12	Работодатель признает, что профорганизация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам: - защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ о профсоюзах); - содействия их занятости; - ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; - соблюдения трудового законодательства; - участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.13	<p>Профорганизация обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ. - представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профорганизацию в письменной форме представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 1 % заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
10. Заключительные положения.	
10.1	<p>Контроль за выполнением коллективного договора МБУ ДК «Коломна» осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.</p> <p>Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.</p> <p>Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ).</p>
10.2	<p>Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий орган для его уведомительной регистрации, а также все его возможные изменения и дополнения.</p>
10.3	<p>В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.</p>
10.4	<p>Переговоры по заключению нового коллективного договора должны начаться за один месяц до окончания срока действия данного договора.</p>

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор Муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры «Коломна»


 _____ Любарская О. В.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры «Коломна»


 _____ Розанова И. А.