

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального бюджетного учреждения «Дворец культуры «Тепловозостроитель»

на 2021 – 2023 годы

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МБУ ДК
«Тепловозостроитель»

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации



Р.С. Гражданцев /

 / Н.О.Федотова/

« 30 » июня 2021 года

<p>1.1</p>	<p>Раздел 1. Общие положения.</p> <p>Настоящий КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР заключен между РАБОТОДАТЕЛЕМ, в лице директора муниципального бюджетного учреждения Дворец культуры «Тепловозостроитель» (далее Дворец культуры) Гражданцева Романа Сергеевича, действующего на основании Устава, и РАБОТНИКАМИ Муниципального бюджетного учреждения Дворец культуры «Тепловозостроитель» в лице председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения Дворец культуры «Тепловозостроитель» (далее Профсоюзная организация) ФЕДОТОВОЙ Наталии Олеговны, действующей на основании решения общего профсоюзного собрания и представляющей интересы работников.</p> <p>Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Дворце культуры и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, соглашением между Министерством культуры Московской области и Межрегиональной общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами и распространяется на всех работников Дворца культуры.</p>
<p>1.2</p>	<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. Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.</p>
<p>1.3</p>	<p>Коллективный договор сохраняет свое действие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в случае изменения наименования Дворца культуры, расторжения трудового договора с руководителем Дворца культуры; - при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Дворца культуры коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации; - при смене формы собственности Дворца культуры коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности; - при ликвидации Дворца культуры коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
<p>1.4</p>	<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>
<p>1.5</p>	<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	Пересмотр обязательств настоящего договора и Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.
1.7	Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора разрешаются совместно обеими сторонами.
1.8	Коллективный договор заключен на срок 2021-2023 гг. и вступает в силу с момента подписания его сторонами.
1.9	<p>Стороны признают коллективный договор основным документом социального партнерства и взаимодействия, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики через участие Профсоюзной организации в вопросах трудовых отношений:</p> <ul style="list-style-type: none"> • учет мнения (по согласованию) Профсоюзной организации; • 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 Дворца культуры, внесении предложений по ее совершенствованию; • участие в разработке и принятии коллективного договора; • другие формы.
1.10	Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюзную организацию 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 Дворце культуры, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации; - 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

	<p>Дворец культуры в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;</p> <ul style="list-style-type: none"> - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; - создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда; - учитывать мнение Профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ; - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-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 Профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; - создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями; - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.
<p>2.3</p>	<p>Профсоюзная организация как представитель работников обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способствовать устойчивой деятельности Дворца культуры присущими профсоюзам методами; - способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 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 профсоюзного комитета 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;

	<ul style="list-style-type: none"> - вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, 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; - 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 Дворца культуры.
2.4	<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 (II часть ст. 21 ТК РФ); - 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 Дворцу культуры, его имуществу и финансам; - незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
2.5	<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</p>

	<p>деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором Профсоюзная организация 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; - профессиональной подготовке и переподготовке работников; - по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором; - свободно распространять информацию о своей деятельности; <p>- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза – работникам Дворца культуры.</p>
<p>2.7</p>	<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 (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования; - 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; <p>возмещение вреда, причиненного в связи с и исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном ТК РФ, иными Федеральными законами.</p>
<p>Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.</p>	
<p>3.1</p>	<p>При поступлении на работу трудовые отношения между работником и работодателем оформляются путем заключения трудового договора в</p>

	<p>письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Дворце культуры 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, коллективным договором Дворца культуры.</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 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.ст. 57, 58 ТК РФ).</p>
3.4	<p>Работодатель обязуется сообщать Профсоюзной организации 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 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 Дворца культуры на освободившиеся рабочие места; • отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ; • по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее чем за два месяца; • 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 Профсоюзной организации.</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>

	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • семейные при наличии двух и более иждивенцев; • граждане предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); • проработавшие в Дворце культуры 10 либо 15 лет (по соглашению); • 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. <p>2. Расторгать трудовой договор с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) в соответствии со ст.ст. 373 и 374 ТК РФ.</p> <p>3. Заключать с работниками договоры о подготовке работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование.</p> <p>4. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.</p> <p>5. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:</p> <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 данной организации; • одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.
<p>3.8</p>	<p>При расширении штата Дворца культуры обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.</p>
<p>3.9</p>	<p>Профсоюзная организация обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства 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);

	<ul style="list-style-type: none"> - 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 и ст.270 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 течении 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 Дворце культуры иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения Профсоюзной организации.</p>
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	
4.1	<p>Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации.</p>
4.2	<p>Нормальная продолжительность рабочего времени работников Дворца культуры составляет 40 часов в неделю.</p> <p>Для творческих работников Дворца культуры (согласно Перечню профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом РФ, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2007г. № 252) устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период составляет один месяц (порядок введения суммированного учета рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка).</p>
4.3	<p>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</p>

	<p>том числе с разделением рабочего дня на части).</p> <p>Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:</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.
4.4	<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 графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации. 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 в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124ТКРФ).</p>
4.5	<p>Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - участникам великой Отечественной Войны - до 35 календарных дней в году; - работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году. - при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней; - в случае свадьбы работника - до 5 календарных дней; - на похороны близких родственников - до 5 календарных дней.
Раздел 5. Оплата и нормирование труда	
5.1	<p>Месячная заработная плата работника, который отработал полный календарный месяц и выполнил нормы выработки, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области.</p>
5.2	<p>Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.</p>
5.3	<p>Не допускается повышение заработной платы за счет сокращения</p>

	работников.
5.4	<p>Выплата заработной платы осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> • аванс за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца; • заработанная плата - 10 числа месяца, следующего за расчетным. <p>Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.</p>
5.5	<p>Работникам Дворца культуры производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере заработка по совмещаемой профессии (должности).</p>
5.6	<p>Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.</p>
5.7	<p>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 подходящую работу с оплатой не ниже, чем было предусмотрено в трудовом договоре.</p>
5.8	<p>Работодатель обязуется производить доплату работникам дворца культуры (сторожам) за работу в ночное время.</p>
<p>Раздел 6. Подготовка работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование</p>	
6.1	<p>Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд Дворца культуры.</p>
6.2	<p>Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзной организации 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 Дворца культуры.</p>
6.3	<p>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.</p>
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,

	<p>направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 или дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя, заключать договор о возмещении затраченных работодателем средств, в случае увольнения прошедшего обучение ранее установленного срока (2-3 года).
Раздел 7. Охрана труда и здоровья.	
7.1	<p>Работодатель (администрация) 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.</p>
7.2	<p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ); - проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета; - участвовать на паритетных началах совместно с Профсоюзной организацией 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» № 125-ФЗ от 24.07.1998 г. (с изменениями и дополнениями); - обеспечить полномочное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ); - обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими

	<p>средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;</p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда; - оказывать содействие членам комиссий по охране труда в проведении контроля по состоянию охраны труда в Дворце культуры. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению; - 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>Профсоюзная организация 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, безопасности на производстве; - 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 детей работников Дворца культуры.
7.4	<p>Работник Дворца культуры в области охраны труда обязан (ст. 214ТКРФ):</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, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; - 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
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>

	<p>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), класс вредности 4 – 12 % тарифной ставки (оклада).</p>
7.6	<p>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.</p> <p>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.</p>
8. Социальные гарантии и льготы.	
8.1	<p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 с выдачей полисов по медицинскому страхованию; - своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством; - применять 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.
8.2	<p>Профсоюзная организация обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами; - осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования; - активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих; - контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
8.3	<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. <p>- профсоюзный комитет:</p> <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 Дворца культуры 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	Профсоюзная организация 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) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
9.5	Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
9.6	Работодатель обязуется предоставлять Профсоюзной организации 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

	<p>наличии их письменных заявлений.</p> <p>Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.</p>
9.8	<p>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.</p>
9.9	<p>Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.</p> <p>Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).</p>
9.10	<p>Работодатель предоставляет Профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Дворца культуры.</p>
9.11	<p>Члены профкома включаются в состав комиссий Дворца культуры по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.</p>
9.12	<p>Работодатель признает, что Профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 законодательства о труде; - участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.
9.13	<p>Профсоюзная организация 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 профком 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 Дворца культуры осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно</p>

	<p>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 (ст. 44 ТК РФ).</p>
10.2	Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.
10.3	Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий орган для его уведомительной регистрации, а так же все его возможные изменения и дополнения.
10.4	В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
10.5	Переговоры по заключению нового коллективного договора должны начаться за один месяц до окончания срока действия данного договора.