

Муниципальное учреждение культуры  
«Центр культуры и досуга «Радуга»  
Новомалыклинского района Ульяновской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 - 2023 годы

Работодатель:  
Директор МУК «ЦКиД»  
*Т.П. Паротькина* 2021г.



Коллективный договор  
принят на общем собрании  
трудового коллектива  
МУК «ЦК и Д»  
«06» «*сентября*» 2021г.

Работники:  
в лице представителя работников МУК  
«ЦК и Д»  
*Т.А. Сонец*  
«06» «*сентября*» 2021г.

Копия документа  
заслуживает  
подпись  
и печать  
области

8 сентября 21 454  
референт *А. В. Антонец*

## I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является: правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении культуры Центр культуры и досуга «Радуга» Новомалыклинского района Ульяновской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения культуры (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
- работники учреждения, в лице их представителя – художественного руководителя МУК ЦКиД «Радуга» Сонец Татьяны Александровны;  
- работодатель в лице его представителя – директора Паротыкиной Галины Петровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение

принятых на себя обязательств.  
1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.  
1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.  
1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре, по соглашению сторон).  
1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;
- положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **III. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.  
2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.7. Работодатель вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.8. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов, других нормативно- правовых актов РФ, ульяновской области;
- своевременное заключение коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.9. Работник учреждения обязуется:

- способствовать выполнению производственных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию творческих работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном в ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации творческих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации творческих и руководящих работников муниципальных учреждений культуры и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям



разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ. Предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с культурно- просветительной деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года .

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные

гарантии).

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), режимом рабочего времени, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в сельской местности устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:  
- по соглашению между работником и работодателем;  
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (Совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренные Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Время проведения мероприятий, иных обязательных работ считается рабочим временем, в том числе и для работников, работающих на условиях совместительства.

5.6. В связи с летним периодом, а также в иных случаях производственной или организационной необходимости, может временно устанавливаться иной распорядок рабочего времени. В летнее время вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1 Предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.9. Выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Заработную плату выплачивать работникам в месте выполнения им работы, либо перечислять на указанный работником счёт в банке.

6.3. Оплата труда работников и служащих производится согласно



**Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МО «Новомалыклинский район» Ульяновской области.**

6.4. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя, в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки, до выплаты задержанной суммы.

6.5. Производить оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку, для повышения квалификации работников.

6.6. Выплаты премий, вознаграждений по итогам работы учреждения за год и ко дню профессионального праздника производится в соответствии с Положением о размерах, условиях назначения и порядке осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работников учреждений культуры.

6.7. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по согласию работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

6.8. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

6.9. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

## **VII. Улучшение условий и охрана труда.**

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

7.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по

охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.9. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного и вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на

производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, своевременно сообщать работодателю о том, что он заболел.

### **VIII Социальное развитие коллектива.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ и Ульяновской области, инвалидам и другим категориям граждан.

8.2. Выделять средства на выплату единовременных пособий в размере:

- в связи с выходом на пенсию – до размера одного должностного оклада;
- на погребение- до размера одного должностного оклада;
- в связи с рождением ребенка – до размера одного должностного оклада;
- в связи с юбилеем – до размера одного должностного оклада;
- в связи со смертью близких родственников – до размера двух должностных окладов;

### **IX. Ответственность за выполнение коллективного договора.**

9.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников учреждения.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

9.2. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников. Виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

9.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, привлекаются к административной ответственности согласно действующему законодательству.

### **X. Заключительные положения.**

10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные изменения и дополнения в районный отдел по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

10.2. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

10.3 Срок действия коллективного договора с 01.09.2021г,  
по 31.12.2023г.

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью *24.06.2014 г.* листов  
Директор муниципального учреждения  
культуры Центр культуры и досуга  
«Радага»

*П. П. Пароткина*  
П. П. Пароткина

