

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального казенного учреждения культуры  
«Районный дом культуры»**

**Кантемировского муниципального района Воронежской  
области на период с 09.01.2021 по 08.01.2024 г.г.**

р.п. Кантемировка, 2021г.

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Воронежской области от 8 июня 2012 г. N 77-ОЗ "Об охране труда в Воронежской области" (принят Воронежской областной Думой 30 мая 2012 г.), Трехсторонним соглашением между Правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020-2022г. и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ).

Коллективный договор – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере культуры Кантемировского района, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников культуры и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Настоящий коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее Стороны) являются: работники учреждения в лице представителя трудового коллектива Александра Викторовича Бобро и директора МКУК «РДК» в лице Ларисы Анатольевны Мозговой, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы Муниципального казенного учреждения культуры «Районный дом культуры» Кантемировского муниципального района Воронежской области.

1.3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основании взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего коллективного договора и оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников культуры по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 09 января 2021 года, срок действия - три года (действителен до 08.01.2024г). Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет в случае если нет никаких изменений в нем.

1.8. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- 1) при изменении наименования учреждения;
- 2) при расторжении трудового договора с руководителем учреждения;
- 3) при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации;
- 4) при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- 5) при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидации.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны настоящего коллективного договора при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.2. С руководителем учреждения культуры трудовой договор заключается на срок, установленный Уставом учреждения или соглашением Сторон.

Заключение срочного трудового договора с руководителем (кроме руководителей, избираемых на должность) может быть обусловлено только достаточным к тому основаниями, вызванными условиями выполнения работа.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором учреждения.

2.4. 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.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные 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 согласованию сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работников ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83 ТК РФ).

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием представителей трудового коллектива.

2.9. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 (два) месяца.

### **Раздел 3. ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности производства, увеличения прибыли учреждения как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

3.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения дисциплины труда.

3.2. По запросам исполнительного органа государственной власти области, к полномочиям которого относится вопрос регулирования трудовых отношений, предоставляют сведения о дополнительной потребности организации в кадрах с высшим и средним профессиональным образованием.

3.3. Не допускают увольнения по сокращению численности или штата работников, получивших в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности.

3.4. В случае реорганизации предприятия не допускают высвобождение работников, имеющих трех и более несовершеннолетних детей или ребенка-инвалида.

3.5. Обеспечивают выпускникам профессиональных образовательных организаций Воронежской области и образовательных организаций высшего образования Воронежской области гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после окончания обучения при условии выполнения ими производственных заданий в полном объеме и надлежащего качества.

3.6. Обеспечивают заключение письменных трудовых договоров с работниками и не допускают подмены трудовых договоров договорами гражданско-правового характера.

3.2. Решать с участием представителей трудового коллектива следующие вопросы:

3.2.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

3.2.2. Решение вопросов ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения численности или штатов.

3.2.3. Утверждение Положений, касающихся интересов работников учреждения.

3.2.4. Увольнение работников по инициативе работодателя производится в соответствии со ст.81 Трудового Кодекса РФ.

3.3. Работодатель признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Представителями трудового коллектива в их реализации.

3.4. В целях снижения числа высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата осуществляют меры по временному прекращению приема новых работников и др.

3.5. В случае предполагаемого массового сокращения работников информируют службу занятости, не менее чем за три месяца и разрабатывают совместные меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению (приостановка найма, перевод на режим неполного рабочего времени и др.).

3.6. Принимают решение о привлечении иностранной рабочей силы по согласованию с представительными органом трудового коллектива.

3.7. Работодатель предусматривает:

- предоставление материальной помощи работникам, потерявшим работу вследствие реорганизации, сокращения численности или штата учреждения в размере 10% должностного оклада при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности. Не допускают в течение года увольнения работников - членов одной семьи по сокращению численности или штата работников;

- возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы) работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, в течение одного дня в неделю или несколько часов в день с сохранением заработной платы.

3.4. Стороны согласились совместно добиваться:

3.4.1. Своевременного и полного финансирования учреждения по всем статьям расходов.

3.4.2. Повышения ответственности руководителей органов местного самоуправления, представителей работ за обеспечение стабильного финансирования учреждения, соблюдение трудового законодательства, обеспечение социальных гарантий и льгот работникам.

#### **Раздел 4. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЯ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4. Стороны договорились:

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждения, производить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

4.2. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждения, лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее чем за два месяца, соответствующего представительного органа трудового коллектива, службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.3. Создавать меры для недопущения сокращения: временное ограничение приема кадров: упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освобождающиеся рабочие места; отказ от совмещения должностей (профессий); по согласованию с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца; ограничение круга совместительства, временных и сезонных работников; предоставление отпусков без сохранения заработной платы. Указанные мероприятия осуществлять с учетом мнения представителей трудового коллектива.

4.4. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штатов, в случаях появления новых рабочих мест.

4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго соответствующего образования.

#### **Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха договорились, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни творческих работников

учреждения осуществляется в соответствии с Перечнями этих должностей и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

При привлечении работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск (ст. 118 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней устанавливается в соответствии со статьей 95 пункт 2 ТК РФ.

5.3. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничения и гарантии предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения Представителей трудового коллектива, 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 с. 124, 125 ТК РФ.

5.5. Стороны имеют право:

5.5.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам по согласованию с директором учреждения.

5.5.2. На разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в т.ч. если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения с ненормированными рабочими днями (ст.119 ТК РФ)

5.8. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных Законодательством о труде РФ, в связи:

а) со свадьбой самого работника, его детей - 3 календарных дня;

б) смертью близких родственников (супруга(и), родители, дети) - 3 календарных дня.

## Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Директор МКУК «РДК»:

6.1. Обеспечивает обучение специалиста по охране труда.

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

6.3. Обеспечивает право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.4. Для реализации этого права в учреждении создана комиссия по охране труда (ст.217 ТК РФ), которая:

- Проводит ежегодный анализ условий и охраны труда производственного травматизма, реализует мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.5. Представительный орган трудового коллектива рекомендует работодателю:

6.5.1. Заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.5.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроках, установленных с учетом мнения представительного органа трудового коллектива, с последующей сертификацией.

6.5.3. 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 медицинской помощи пострадавшим.

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

6.5.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставляют работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере 2/3 тарифной ставки.

6.5.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителей трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.5.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.5.8. Обеспечивать прохождение организованных бесплатных для работников обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров работников (ст. 219 ТК РФ).



## **Раздел 7. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА**

7.1. Стороны договорились, что в сфере оплаты труда размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в учреждении в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда.

7.2. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц:  
- за первую половину отработанного месяца – 18 числа текущего месяца;  
- за вторую половину месяца – 3 числа последующего за отработанным месяцем.

## **Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

8. Директор МКУК «РДК»:

8.1. При формировании бюджетных показателей учитывает объем средств, необходимых для проведения ежегодных, обязательных профилактических медицинских осмотров работников.

8.2. Представительный орган трудового коллектива рекомендует работодателю:

8.2.1. Осуществлять мероприятия по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

8.2.2. За счет экономии фонда оплаты труда выплачивать:

8.2.2.1 премии согласно Положению о премировании.

8.2.2.2. материальную помощь работникам при выходе на пенсию по возрасту.

8.3. За счет средств от платных услуг, при наличии денежных средств, оказывать материальную помощь:

8.3.1. на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети).

8.3.2. при рождении ребенка (отцу или матери).

8.3.3. перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев.

8.3.4. приобретать новогодние подарки для детей работников и работникам.

8.3.5. директору, заместителю директора, главному бухгалтеру в связи с уходом в отпуск в абсолютном значении или процентном отношении к должностному окладу.

8.4. Предоставлять бесплатные места для работников учреждения на представления, концерты, цирки, шоу-программы, проходящие в районном дворце культуры.

## **Раздел 9. МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ГАРАНТИИ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель признает исключительное право представителей трудового коллектива вести переговоры от имени работников учреждения по

вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

9.2. Представитель трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с директором учреждения по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

9.3. Директором учреждения предоставляется помещение для проведения переговоров и собраний трудового коллектива.

9.4. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников учреждения, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников предприятия по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

9.5. Представитель трудового коллектива обязуется:

9.5.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9.5.2. Вносить предложения в органы местного самоуправления по совершению законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в развитии экономики, социальных вопросов и охраны труда.

9.5.3. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения культуры.

9.5.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.5.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

## **Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и представителя трудового коллектива.

Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны, не позднее чем в недельный срок, провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54,55 ТК РФ.

Настоящий коллективный договор действует в течение периода с 09.01.2021г. по 08.01.2024г.

Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 2 (два) месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Работодатель:

Директор Муниципального  
казенного учреждения культуры  
«Районный дом культуры»  
Кантемировского муниципального  
района Воронежской области

\_\_\_\_\_ Л.А.Мозговая  
«11» января 2021г.

Представитель трудового  
коллектива:

Александр Викторович Бобро

\_\_\_\_\_ А.В. Бобро  
«11» января 2021 г.

