

Пршито, пронумеровано и скреплено печатью  
4 (четыре) листов

Директор ЦК «Русич»  
А.С. Джумаева



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Муниципального автономного учреждения Центра культуры «Русич»

### на 2024 - 2027 годы

Принят на общем собрании работников «08» февраля 2024 года  
Протокол № 1

Представитель работодателя –  
руководитель муниципального автономного  
учреждения Центра культуры «Русич»  
А.С. Джумаева  
(инициалы, фамилия)

директор

(наименование должности)  
«08» февраля 2024 г.

(печать)

Представитель работников –  
председатель профсоюзной организации  
Вихрова А.В. Вихрова  
(подпись) (инициалы, фамилия)

«08» февраля 2024 г.

Юридический адрес:  
175 204, Новгородская область,  
г. Старая Русса,  
ул. Александровская, д.22  
Тел./факс 8(81652) 5-28-31

г. Старая Русса  
2024

Администрация  
Старорусского муниципального района  
**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**  
№ 03 дата 15.02.2024  
Веденевский (подпись) Слушников (расшифровка)

### **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

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 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники, в лице их представителя, председателя профсоюзной организации учреждения **Вихровой Анастасии Вячеславовны;**

- работодатель в лице его представителя – директора **Джумаевой Александры Сергеевны.**

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

1.3. Представитель от работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителей от работников:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников, в том числе перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 3) кодекс этики и служебного поведения, положение о корпоративной культуре, соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- 5) форма расчетного листка;
- 6) форма трудового договора.

### **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, 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).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ), при этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему новую имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с перспективным планом.

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

### **Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять трудовой коллектив (профком) 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, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией (п. 1 ст. 82, 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профсоюзной организации, ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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 предпенсионного 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 по результатам культурно-просветительской деятельности.

4.3.2. Высвобожденным 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.

4.3.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников учреждения культурно-просветительскими услугами учреждения.

4.3.4. 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.

### **Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

5.2. Для всех работников учреждения устанавливается повременная форма оплаты труда и суммированный учет рабочего времени, в соответствии со статьей 104 ТК РФ.

5.3. В учреждении установлена продолжительность учетного периода – месяц.

5.4. В течение учетного периода (месяца), каждый сотрудник должен отработать установленную норму рабочего времени и иметь соответствующее время на отдых. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов (40 часов в неделю).

5.5. Учет рабочего времени допускает отклонение продолжительности рабочего времени в сутки и в течение недели от той, что установлен для работников. При этом переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели) с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода (месяц), общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода. Таким образом, выполнение нормы труда – отработка нормированного числа рабочих часов – обеспечивается не за неделю, а за более длительный период (месяц).

5.6. Переработка сверх нормы в одни дни учетного периода компенсируется недоработкой в другие дни того же учетного периода. Если это невозможно, в таком случае часы переработки считаются сверхурочными и оплачиваются, как работа в сверхурочное время при суммированном учете рабочего времени.

5.7. Показателем нормы часов определена 40 часовая еженедельная продолжительность рабочего времени на основании плана мероприятий учреждения. Норма часов за учетный период (месяц) определяется исходя из нормы часов, определенной государством на текущий год.

5.8. 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
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка-инвалида до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома или 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 (ст. 124-125 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работников (детей работника) - 3 дня;

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- на похороны близких родственников - 3 дня.
- прохождение обучения (семинары, курсы), необходимого для осуществления профессиональной деятельности – 3 дня;
- прохождение диспансеризации – 2 дня;
- в день прохождения медицинского обследования по сертификату молодожёнам «Репродуктивное здоровье» - 1 день;
- отправка детей младшего школьного возраста (1-4 классы) в школу, в том числе и 1 сентября – 1 день.

5.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Выходные дни для всех категорий работников определены Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

5.12. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном (ст. 142 ТК РФ), в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

### **Оплата и нормирование труда.**

6.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения по оплате труда, утвержденного приказом комитета культуры Администрации Старорусского муниципального района от 29.08.2014 года № 44 ОД и внесёнными изменениями от 03.10.2023 года № 75 ОД.

Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с Постановлениями Администрации Старорусского муниципального района, Положением об оплате труда, локальными, нормативными актами учреждения, приказами директора учреждения.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме. Выплата заработной платы производится 15 и 30 числа текущего месяца, путем перечисления на его лицевой счет в банке за счет работодателя. Работникам выдаётся расчётный листок за два дня.

6.3. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с изменениями в законодательстве Российской Федерации.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

### **Охрана труда и здоровье**

7.1. Работодатель обязуется:

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

- В целях реализации требований ст.212 Трудового Кодекса РФ, определения фактического состояния условий труда на рабочих местах, принятия необходимых мер по улучшению условий труда проводить специальную оценку условий труда в соответствии с перечнем рабочих мест не реже установленных законом сроков.
- 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 по охране труда один раз в год.
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 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.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива или профкома (ст. 212 ТК РФ).
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива или профкома.
- Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- Обеспечить прохождение 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.
- Вести учет средств социального страхования по организации лечения и отдыха работников и их детей.
- Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

### **Контроль за выполнением коллективного договора.**

#### **Ответственность сторон**

8.1. Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора.
- Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников один раз в год.
- Рассматривают в трехнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.