

**Представитель работодателя –  
руководитель организации  
или уполномоченное им лицо**

Директор  
МУК «ГКДТ «Романтик»  
А.С. Евдокимова  
2022 г.

**Представитель работников –  
избранный работниками  
МУК «ГКДТ «Романтик»**

**Специалист по персоналу**

  
М.М. Дружаева  
"1" 04 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
муниципального учреждения культуры  
«Городской клуб детского творчества «Романтик»  
на 2022 - 2025 годы**



г. Саратов

## **РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации муниципальное учреждение культуры «Городской клуб детского творчества «Романтик» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и направлен на обеспечение эффективной и безопасной охранной деятельности, обеспечения защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора МУК «ГКДТ «Романтик» Евдокимовой Анны Сергеевны. Работник в лице представителя работников, избранного работниками МУК «ГКДТ «Романтик» в установленном порядке - специалиста по персоналу Дружаевой Марины Михайловны.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Коллективный договор заключается на 2022-2025 годы в целях урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на работников и работодателя. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являющимся его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения работников и работодателя.

## **РАЗДЕЛ 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

Договорившиеся стороны обязуются:

2.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем Учреждения, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников;
- повышение эффективности работы;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- совершенствования организации и стимулирующей оплаты труда;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров;
- повышению профессионального уровня работников.

2.4.Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в коллективе, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в обществе.

2.5.Для стимулирования высокоеффективного труда, повышения квалификации и профессионального роста организовывать соревнования и конкурсы в организациях.

**Обязанности работодателя:**

2.6.Заключать Коллективный договор с работниками Учреждения в лице их представителей, уполномоченных на представительство собранием работников.

2.7.При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать с их представителями трудового коллектива Учреждения, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.91 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну (в ред. от 03.10.2002) и Федеральным законом от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (в ред. от 24.07.2007).

2.8.Создавать необходимые условия труда для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.9.Обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

2.10.Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижения влияния вредных факторов производства на здоровье работников.

2.11.Представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами.

2.12.Осуществлять подготовку (переподготовку) и повышение квалификации работников Учреждения.

**Обязанности представителей трудового коллектива:**

2.13.Защищать социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Учреждения в рамках данного Коллективного договора.

2.14.Содействовать повышению эффективного производства.

2.15.Содействовать повышению жизненного уровня работников.

2.16.Содействовать своевременности выплаты заработной платы.

2.17.Осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение Коллективного договора от имени работников, в соответствии с Федеральным законом и контролировать его выполнение.

2.18.Представлять интересы работников в случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.19.Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.

2.20.Участвовать в обеспечении безопасных условий труда.

2.21.Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.22.Осуществлять совместно с Фондом социального страхования контроль за правильным и рациональным расходованием средств государственного социального страхования.

2.23.Воздерживаться от объявления забастовок в период действия Коллективного договора при условии его выполнения.

**Обязанности работников Учреждения:**

2.24.Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

2.25.Своим добросовестным отношением к труду способствовать привлечению участников в клубные формирования и выпуску участников в конце года в полном составе.

2.26.Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

2.27.Соблюдать правила по технике безопасности, требования охраны труда.

2.28.Бережно относится к основным фондам и материальным ресурсам, рационально их использовать.

2.29.Повышать свой профессиональный уровень.

Основные трудовые права и обязанности работников и администрации Учреждения изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

### **РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Прием на работу в Учреждение производится путем заключения с работниками трудовых договоров.

3.2.Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами и соглашением сторон.

3.3.Трудовой договор с работником Учреждения заключается в письменной форме и включает в себя наименование должности, место работы, условия оплаты труда, режим работы, количество дней отпуска, дополнительные льготы и другие условия, предусмотренные законодательством.

### **РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1.Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается Федеральным законом и не может превышать 40 (сорок) часов в неделю. Эта норма сокращается для работников моложе 18 лет, инвалидов 1 и 2 групп и других категорий работников, согласно действующему законодательству.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках работы, графиках отпусков.

4.3. Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, выходные и праздничные дни, устанавливаются графиком работы, приказами, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения с соблюдением трудового законодательства. Графики работы утверждаются директором.

4.4. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

4.5.В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего дня на части или суммированный, почасовой учет рабочего времени с учетом мнения выборного совета трудового коллектива. В целях увеличения объема выполняемых работ или услуг может вводиться сменная работа в соответствии с графиком сменности.

4.6.Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не допускает к работе в данный рабочий день.

## **РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Работникам предоставляется время отдыха в соответствии с трудовым законодательством и утвержденным графиком работы.

5.2. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.3. Всем работникам предоставляются выходные дни (при пятидневной рабочей неделе - два выходных дня: воскресенье, второй день по заявлению работника; при шестидневной рабочей неделе – один день: воскресенье). Общим выходным днем считать воскресенье.

5.4. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы. Продолжительность отпуска должна составлять 28 календарных дней.

5.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.6. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется и утверждается директором на каждый календарный год с учетом пожеланий работника не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.

5.7. Оплата за время отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала, если своевременно не выплачены отпускные, то по требованию работника отпуск может быть перенесен.

5.8. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Представляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работников на срок по соглашению между работником и работодателем (согласно Трудовому кодексу Российской Федерации).

## **РАЗДЕЛ 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА**

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

6.2. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их новым профессиям у Работодателя. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучения работников новым профессиям определяется работодателем.

## **РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

7.1. Работодатель оказывает материальную помощь при наличии денежных средств в следующих случаях:

- рождения ребенка;
- на собственную свадьбу;
- на свадьбу детей;
- в случае смерти членов семьи;
- работникам к юбилейным датам; 50- летию; 55-летию; 60-летию; 70-летию (и далее через каждые пять лет).

Все социальные выплаты и компенсации осуществляются в пределах финансовых возможностей учреждения из средств бюджета, а также из средств от приносящей доход деятельности.

7.2. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам из средств от приносящей доход деятельности.

7.3. Все социальные выплаты и компенсации могут быть установлены из средств, полученных за дополнительные платные услуги, в пределах финансовых возможностей учреждения.

## **РАЗДЕЛ 8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять оплату труда работникам Учреждения в соответствии с заключенными договорами и по утвержденным должностным окладам в штатном расписании, Положением об оплате и стимулировании труда работников, иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

8.2. Выплачивать заработную плату 2 (два) раза в месяц – **8 и 23** числа, путем перечисления на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание Работодатель).

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

8.3. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

8.4. Работодатель устанавливает следующие виды доплат к заработной плате:

8.4.1. При совмещении профессий (должностей) в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада);

8.4.2. При расширении зон обслуживания в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада);

8.5. Гарантировать работникам оплату труда в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

8.6. Гарантии в области занятости:

8.6.1. При высвобождении (увольнении) работников в связи с сокращением численности или штата издаются приказы с указанием причины сроков увольнения в соответствии с законодательством о труде.

8.6.2. Работник предупреждается персонально под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата. Информация о возможных массовых высвобождениях работников предоставляется в органы государственной службы занятости населения не менее чем за три месяца

8.7. Меры по содействию занятости:

8.7.1. Допускается перевод работника на неполный рабочий день (неделю) с оплатой за фактически отработанное время в случае, если нормальная продолжительность рабочего времени экономически нецелесообразна. При переводе

работника на неполный рабочий день в условиях, когда инициатива исходит от администрации, работодатель обязан предупредить об этом работника за два месяца, поскольку имеется в виду изменение существенных условий труда.

8.7.2. работодатель обязуется оказывать содействие работникам в повышении ими своей квалификации.

8.7.3. Работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении по сокращению штатов, для поиска работы предоставляется один день в неделю с сохранением среднего заработка.

8.7.4. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

## **РАЗДЕЛ 9. ОХРАНА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА**

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатель признает, что обеспечение безопасности жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности является его обязанностью, и он несет за это ответственность в соответствии с законодательными актами Российской Федерации.

В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и уполномоченного работниками представительного органа в количестве трех человек.

### **9.2. Работодатель обязан обеспечить:**

9.2.1. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

9.2.2. Проведение специальной оценки условий труда.

9.2.3. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.2.4. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

9.2.5. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.2.6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

9.2.7. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

### **9.3. Работники обязаны:**

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

9.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.3.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

9.3.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей.

9.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

## **РАЗДЕЛ 10. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

10.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Представительного органа при принятии локальных нормативных актов.

10.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, Стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

## **РАЗДЕЛ 11. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИЗМЕНЕНИЯ, ДОПОЛНЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Срок действия настоящего договора – с 01.04.2022 по 31.03.2025 года.

11.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями работодателя.

11.3. Контроль исполнения Коллективного договора осуществляется сторонами.

11.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11.5. Стороны виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.6. Предоставлять в установленном законодательством порядке совету трудового коллектива информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

11.7. Предоставлять возможность проведения совету трудового коллектива собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в порядке согласования сроков проведения.

11.8. Договор в 5-дневный срок со дня подписания Сторонами, Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации.

11.10. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

11.11. Договор составлен на 7 листах в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию Договора.

Прощено, пронумеровано,  
скреплено печатью № 9  
Листов  
ГИБДД Администрации г. Саратова  
от 01.04.2022 № 322  
А.С. Евдокимова



### Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей

регистрационный номер №1467/22-КД

дата приема запроса Заявителя 28.04.2022

дата и номер запроса №27 от 01.04.2022

перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

- 1) запрос Заявителя - 1 экз.,
- 2) Коллективный договор МУК «Городской клуб детского творчества «Романтику» на 2022-2025 годы- 3 экз.
- 3) Сведения о численности - 1 экз.

Отметка о соответствии предоставленных Заявителем документов требованиям к их оформлению, предусмотренным Административным регламентом предоставления министерством труда и социальной защиты Саратовской области государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (приказ министерства занятости, труда и миграции Саратовской области от 3 августа 2012 года № 180); *соответствует.*

Начальник отдела развития социального партнерства  
и коллективно-договорных отношений комитета по  
труду министерства труда и социальной защиты  
области

Н.А.Баранова

тел. (8452) 49-10-31