

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 – 2021 годы

Коллективный договор и приложение к коллективному договору обсужден и принят на общем собрании работников 20 июня 2018 г.

СОГЛАСОВАНО:

Администрация МО Вятскополянский
Муниципальный район Кировской области

М.П.

Директор МБУК
«Вятскополянский РОМЦ»

М.П.

Коледина Н.Б.

Представитель трудового коллектива (от
имени работников)



Н.Н. Селезнева



Содержание коллективного договора

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Профессионально – творческая деятельность.
- Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.
- Раздел 4. Режим труда и отдыха.
- Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда.
- Раздел 6. Условия и охрана труда.
- Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание.
- Раздел 8. Социальное страхование.
- Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.
- Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.
- Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию.
- Приложения.

Раздел 1. Общие положения

Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Вятскополянский районный организационно-методический центр» (далее – МБУК «Вятскополянский РОМЦ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Администрация МБУК «Вятскополянский РОМЦ», в лице директора Колединой Надежды Борисовны, именуемая далее «Работодатель»,

и работники МБУК «Вятскополянский РОМЦ», в лице представителя трудового коллектива (далее ПТК) Селезневой Натальи Николаевны, избранной на собрании трудового коллектива (далее «Работники»).

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. В соответствии со статьей 48 Трудового кодекса Российской Федерации Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Изменения и дополнения в период действия Договора вносятся в установленном порядке по обоюдному согласию и по инициативе одной из сторон в соответствии с действующим законодательством.

1.6. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются строго соблюдать требования действующего законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут привлечь возникновение конфликтов.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение срока действия настоящего коллективного договора прекратить выполнение принятых обязательств или объявить о прекращении действия коллективного договора в одностороннем порядке.

1.8. Работодатель признает представителя, избранного работниками единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.9. Работодатель учитывает мнение представителя, избранного работниками:

- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по введению Положения о порядке формирования оплаты труда;
- по утверждению графика отпусков;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с представителем, избранным работниками.

1.10. Соответствие трудового договора коллективному договору

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются ТК РФ (глава 11).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для работодателя является:

- знакомить нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- заключать трудовой договор только в письменном виде с изложением основных условий найма, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Профессионально – творческая деятельность

2.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями сторон, направленными на повышение профессиональной деятельности работников по эффективному использованию ими функциональных обязанностей.

Основные задачи сторон:

- сохранение, возрождение и развитие культурных национальных традиций, обрядов, обычаев, художественного самодетельного творчества;
- распространение культурных ценностей и приобщение к ним разных слоев населения;
- создание кружков самодетельного художественного и декоративно-прикладного творчества, развитие клубов по интересам;
- организация работы театрально-зрелищных, танцевально-развлекательных мероприятий;
- осуществление подготовки и проведение тематических мероприятий, концертов, праздников, театральных представлений, балов, дискотек, выставок;
- привлечение для проведения культурно-досуговых мероприятий коллективы и исполнителей;
- осуществление других видов культурно-творческой, культурно-воспитательной, познавательной и рекреативно - развлекательной деятельности.

2.2. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и профессионально-творческую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.3. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда.

2.4. Работодатель обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками заданий, соблюдению правил трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров

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

3.2. При наличии средств организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей) не реже 1 раза в 5 лет.

3.3. Работодатель принимает решение о массовом высвобождении работников только после консультации с представителем трудового коллектива.

3.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель строго руководствуется положениями Трудового кодекса Российской Федерации и Законом о занятости населения в РФ, а именно:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в той же организации с учетом его квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

3.5. Представлять представителю трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

3.6. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

3.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет.
- женщины, имеющие детей в возрасте до 5 лет включительно, одинокие работники, воспитавшие детей в возрасте до 16 лет включительно.

3.8. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие — при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

3.9. Лица, подлежащие увольнению по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие новых вакансий.

Раздел 4. Режим труда и отдыха

4.1. Трудовые отношения строятся на основе законодательства РФ о труде.

Администрация обязуется знакомить работников под их личную роспись с приказами о приеме (увольнении) на работу (с работы), переводе на другие должности или в другие

подразделения, а также с другими кадровыми приказами, касающимися аттестации работников, их режима труда и отдыха и т. п.

4.2. Режим труда и отдыха регулируется законодательством РФ о труде, настоящим Договором, утвержденным на собрании трудового коллектива, а также Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.3. Продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (с учетом специфики).

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.5. Администрация предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в учреждении культуры (стаж должен быть непрерывным):

4.5.1. Работникам основного персонала с учетом стажа работы в учреждении культуры:

Стаж работы	По основному месту работы	По совместительству
От 3 до 5 лет (включительно)	3 дня	1 день
От 5 до 10 лет включительно)	5 дней	3 дня
Более 10 лет	7 дней	5 дней

4.5.2. Работникам административно-управленческого персонала, специалистам и служащим с учетом общего стажа работы по соответствующим должностям или стажа работы в учреждении культуры:

- от 3 до 5 лет (включительно) – 3 дня;
- от 5 до 10 лет(включительно) – 5 дней;
- более 10 лет – 7 дней.

Дополнительный отпуск предоставляется в согласованное с возможностями производства время. При этом отпуск должен быть использован в течение года, за который предоставляется. .

4.6. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. Работники должны быть ознакомлены с графиком отпусков под роспись.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 2 дня до его начала.

4.8. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери, мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, родственникам для ухода за заболевшим членом семьи, по письменному заявлению работника установить ежегодный дополнительный отпуск, без сохранения заработной платы, продолжительностью до 14 календарных дней, ст.263 ТК РФ. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.9. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней, ст. 128 ТК РФ.

4.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется в случае крайней производственной необходимости и только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года.

Раздел 5. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

Работодатель и работники договорились:

5.1. Форма и система оплаты труда определяются Положением об оплате труда (Приложение № 2).

5.2. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца, в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3. Выдавать каждому работнику при выплате заработной платы расчетный листок с информацией о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4. Работодатель на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам заработной платы по профессиональным квалификационным группам, руководствуясь положением об условиях оплаты труда для работников учреждения. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

5.5. Единовременные премии отдельным квалифицированным работникам учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах средств направленных на оплату труда. Премияльные выплаты по итогам работы за год, за качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ предельными размерами не ограничивается.

5.6. При наложении на работника дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) меры поощрительного характера к нему не применяются в течении всего срока действия дисциплинарного взыскания. (Ст. 194 ТК РФ).

5.7. Установить следующие виды компенсационных выплат:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации;

5.8. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон (ст.151 ТК РФ), с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.9. Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников не чаще одного раза в год после проведения организационно-технических мероприятий. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за один месяц.

5.10. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению руководителя подразделения.

5.11. Администрация разрабатывает и утверждает регламентирующие документы о премировании, надбавках, выплатах и компенсациях; информирует совет трудового коллектива о намечаемых изменениях существующих условий оплаты труда не менее чем за 2 месяца.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда.

6.2. В установленные нормативными актами сроки совместно с советом трудового коллектива проводить обследование условий труда, расследование случаев травматизма и оформление необходимых документов, производить оплату листков временной нетрудоспособности.

6.3. Обеспечить учреждения культуры медицинскими аптечками.

6.4. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой, в соответствии ст.73 ТК РФ.

6.5. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.6. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. Администрация обязуется:

а) обеспечивать бесперебойную работу отопительного, санитарно-технического и другого оборудования;

б) обеспечивать не ниже установленного нормативами уровень освещенности рабочих мест, при необходимости обеспечивать сотрудников средствами защиты при работе на компьютерах и другой технике, оказывающей негативное воздействие на их здоровье;

в) создавать и поддерживать условия для приема пищи;

г) планировать и своевременно проводить весь необходимый комплекс работ по подготовке помещений к осенне-зимнему сезону, а в случаях аварий принимать меры по их устранению и организации работы сотрудников в этот период;

д) определить меры и установить необходимое оборудование для автономного обеспечения энергоснабжения, функционирования систем обеспечения температурно-влажностного режима, пожарной сигнализации и пожаротушения, охранной сигнализации на случай ЧС или других непредвиденных обстоятельств и аварийных ситуаций;

е) планомерно проводить работы по уборке территорий, обеспечению рабочих мест необходимым оборудованием для проведения этих работ;

6.8. В соответствии с п.1 пп. 1 ст. 12 ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» от 23.02.2013 г. № 15-ФЗ) и в целях обеспечения пожарной безопасности и охраны здоровья сотрудников и посетителей МБУК РОМЦ администрация запрещает курить на территории и в помещениях ДК.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание

7.1. Возмещение вреда, причиненного работникам увечья, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, производится в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

Раздел 8. Социальные гарантии работникам

8.1. Работодатель обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию.

8.2. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

8.3. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом представляет работников к награждению Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры.

8.4. Работодатель совместно с представительным органом при наличии средств осуществляет единовременную материальную помощь работникам в соответствии с п.7.7 Положения об оплате труда, по заявлению работника:

8.5 Работодатель выплачивает при наличии средств денежную премию в размере 3,0 т.р. к юбилейным датам работников (50 лет и далее каждые 5 лет).

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Профсоюзная организация МБУК «Вятскополянский РОМЦ» действует в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

9.3. В соответствии с действующим законодательством Работодатель имеет следующие обязательства перед профсоюзным комитетом МБУК «Вятскополянский РОМЦ»:

- а) соблюдать права и гарантии деятельности профсоюза, ее органов
- б) содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов профсоюзного актива;

- в) предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения в установленном порядке необходимую информацию, копии документов, сведения объяснения по условиям труда, заработной плате, премиям, грантам, другим социально-трудовым вопросам;
 - г) предоставлять выборному профсоюзному органу возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
 - д) сообщать профсоюзному комитету о результатах рассмотрения и установлении выявленных нарушений, принятых мерах в течение двух недель;
- 9.4. Работодатель обязан:

- признавать работу председателя профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа социально значимой для деятельности учреждения и принимать это во внимание при поощрении работников;
- ходатайствовать от имени учреждения (по представлению профкома) о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную, результативную общественную деятельность в интересах коллектива;

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

10.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 11. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания.

11.5. Работодатель и представитель трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

11.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Приложения к коллективному договору

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 2. Положение об оплате труда МБУК «Вятскополянский РОМЦ».