

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РАБОТОДАТЕЛЯ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА МУК «ТУЛЬСКАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ СИСТЕМА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор (далее - КД) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками учреждения и Работодателем. Договаривающимися сторонами КД являются директор муниципального учреждения культуры «Тульская библиотечная система» Калинина Ольга Анатольевна (далее - Работодатель), действующий на основании Устава МУК ТБС, и коллектив МУК «Тульская библиотечная система» в лице председателя профсоюзного комитета МУК ТБС (далее - Профком) Игнатюк Татьяны Ивановны, действующего на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, защищающего интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением.

1.1. Коллективный договор разработан и заключен исходя из принципов социального партнерства и взаимного уважения равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора, обсуждения решения вопросов, составляющих его содержание. Условия КД не имеют обратной силы, распространяются на всех работников МУК ТБС.

Принципы социального партнерства являются обязательными для сторон, а именно:

- равноправие сторон, уважение и учет их интересов;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение норм действующего законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении условий КД;
- добровольность принятых сторонами обязательств;
- реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения КД;
- контроль и ответственность за выполнение КД;
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников.

Коллективный договор заключается с целью:

- соблюдения социальных и трудовых гарантий работников;
- повышения их жизненного уровня;
- обеспечения стабильности и эффективности работы МУК ТБС;
- разграничения прав и обязанностей сторон.

Предметом КД являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА

2.1. Условия занятости.

Работодатель и Профком МУК «Тульская библиотечная система», в целях обеспечения устойчивой и эффективной работы МУК ТБС, повышения уровня жизни работников, принимают следующие обязательства.

Обязательства Работодателя:

- определять порядок и дополнительные условия заключения трудового договора (эффективного контракта) с работниками;

- при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником знакомить его с трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, Коллективным договором, организацией и оплатой труда, условиями труда и его охраной, установленными Правилами внутреннего трудового распорядка, проводить вводный инструктаж по технике безопасности и охране труда, гражданской обороне чрезвычайных ситуациях и пожарной безопасности;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- вопросы, связанные с сокращением численности штата согласовывать с Профкомом не менее чем за 2 месяца, при массовом сокращении - не менее чем за 3 месяца.

Обязательства Профкома:

- содействовать эффективной работе учреждения, охране труда, своевременной оплате труда работников МУК ТБС методами и средствами, разрешенными законодательством РФ;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь (обком профсоюза работников культуры);
- содействовать урегулированию конфликтов в коллективе.

Обязательства работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда и иные локальные акты;
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников МУК ТБС.

2.2. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель МУК ТБС:

2.2.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МУК ТБС, прохождения повышения квалификации работников.

2.2.2. Организует проведение аттестации работников МУК ТБС в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников МУК ТБС.

2.3. Рабочее время и время отдыха, гарантии работникам.

2.3.1. Трудовой распорядок МУК ТБС определяется локальными нормативными актами (далее: - ЛНА): Правилами внутреннего трудового распорядка работников муниципального учреждения культуры «Тульская библиотечная система», Режимом работы библиотек МУК «Тульская библиотечная система», утвержденными приказом директора МУК ТБС с учетом мнения Профкома.

2.3.2. Работникам устанавливается 40 – часовая рабочая неделя с 2 выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством, ЛНА и настоящим КД установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и иной режим работы.

2.3.3. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36 - часовая рабочая неделя. (Постановление Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» от 01.11.1990 г. № 298/3-1 (ред. от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в Центральной районной библиотеке, сельских и поселковых библиотеках, библиотечных объединениях МУК ТБС, расположенных в Ленинском районе Тульской области.

2.3.4. Для инвалидов II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23 Федерального Закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021).

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на

части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.3.6. Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2.3.7. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и Режимом работы библиотек МУК ТБС. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам продолжительностью 48 минут.

2.3.8. Работникам МУК ТБС в соответствии со ст. 114, 115, 122-124 ТК РФ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

2.3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

2.3.10. Работодатель вправе устанавливать перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения Профкома. Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, его продолжительность устанавливается Работодателем в соответствии с «Правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета города Тулы», утвержденными Постановлением главы администрации города Тулы от 17.04.2008 г. № 1326 (в редакции Постановления администрации г. Тулы от 20.07.2020 № 2299) и регламентируется локальным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома.

2.3.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы предоставляется всем категориям штатных работников библиотек после 10-ти лет непрерывного стажа работы продолжительностью 5 календарных дней, после 20-ти лет непрерывного стажа работы продолжительностью 12 календарных дней (Постановление администрации города Тулы от 22.09.2020 г. № 3249 «Об утверждении Положения «Об установлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам муниципальных библиотек муниципального образования город Тула»).

В непрерывный стаж работы работникам библиотек, дающий право на получение ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, включается:

- время работы на должностях библиотечного работника и других должностях в библиотеках организаций независимо от их форм собственности, если при переходе из одной библиотеки в другую перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено другими нормами действующего законодательства;

- время обучения работников библиотек в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации библиотечных работников, а также работников культуры, если они работали в библиотечной системе до поступления на учебу;

- время военной службы работников библиотек, если до призыва на нее они работали в библиотечной системе и в течение одного года после увольнения с этой службы поступили на работу в библиотечное учреждение;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу

4

за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоящим в трудовых отношениях с библиотечным учреждением.

2.3.12. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые дни на:

- бракосочетание – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников (родители, дети, муж, жена, сестра, брат) – 3 календарных дня.

2.3.13. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и работником.

2.3.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

2.3.15. Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней по письменному заявлению работника предоставляется:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению органов здравоохранения.

2.3.16. Работникам, в связи с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях предоставляется отпуск на срок согласно гл. 26 «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук» Трудового кодекса Российской Федерации, и справки - вызова учебного заведения.

2.3.17. Гарантии работникам также предоставляются в случаях:

- при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника;

- при временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами;

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

5

- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в следующем пункте, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

2.3.18. В связи с ежемесячной необходимостью проведения генеральной уборки помещений и санитарно-гигиенической обработки библиотечного фонда в структурных подразделениях МУК ТБС устанавливается санитарный день в последний день или последнюю среду каждого месяца.

2.4. Оплата труда.

Работодатель МУК «Тулльская библиотечная система»:

2.4.1. составляет штатное расписание МУК ТБС;

2.4.2. устанавливает повышающий коэффициент к окладу с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, сложности, важности, значимости выполняемой работы и других факторов в соответствии с действующим Положением об условиях оплаты труда работников МУК ТБС;

2.4.3. устанавливает повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет в зависимости от времени работы в учреждениях культуры по занимаемой должности или специальности в соответствии с действующим Положением об условиях оплаты труда работников МУК ТБС;

2.4.4. устанавливает повышающий коэффициент к окладу работникам структурных подразделений, расположенных в сельской местности, в соответствии с действующим Положением об условиях оплаты труда работников МУК ТБС;

2.4.5. устанавливает повышающий коэффициент к окладу за почетное звание «Заслуженный» и отраслевой нагрудный знак Министерства культуры РФ, ученую степень в соответствии с действующим Положением об условиях оплаты труда работников МУК ТБС;

2.4.6. устанавливает выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при работе в ночное время (сторожам), за работу в выходные и праздничные нерабочие дни в соответствии с действующим Положением об условиях оплаты труда работников МУК ТБС;

2.4.7. устанавливает выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы (за месяц, квартал, год), в пределах выделенных бюджетных ассигнований и на основании существующего Положения об условиях оплаты труда работников МУК ТБС;

2.4.8. выплачивает пособие на санаторно-курортное лечение работникам МУК ТБС в соответствии с действующим законодательством;

2.4.9. выплачивает материальную помощь в пределах выделенных бюджетных ассигнований из фонда экономии заработной платы в случае:

- на лечение работника;
- смерти близкого родственника работника (родители, дети, муж, жена, брат, сестра);
- других чрезвычайных ситуаций;

2.4.10. при выплате заработной платы извещает работников в письменной форме о составных частях заработной платы и размерах иных сумм, причитающихся им за соответствующий период, о размерах и основании произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, а также о суммах отчислений во внебюджетные фонды РФ. Данное извещение оформляется в виде расчетного листка, форма которого утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома;

2.4.11. осуществляет выплату заработной платы в установленные сроки:

- заработная плата за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца,

- окончательный расчет за текущий месяц – 5 числа месяца, следующего за истекшим.

Указанные выплаты осуществляются по безналичному расчету путем перечисления денежных средств (заработной платы и прочих выплат) на специальные рублевые карточные счета (карту) работников в Банке.

Профком ходатайствует перед Работодателем о денежном поощрении работников за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, по итогам работы (за месяц, квартал, год).

3. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

3.1. Работодатель МУК «Тульская библиотечная система» признает свою обязанность обеспечивать здоровые и безопасные условия труда. В связи с этим МУК ТБС обязуется обеспечить:

3.1.1. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

3.1.2. право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

3.1.3. создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и приказа МУК ТБС от 29.11.2019 г. № 232-П «О создании и функционировании системы управления охраной труда в муниципальном учреждении культуры «Тульская библиотечная система»;

3.1.4. проведение специальной оценки условий труда в МУК ТБС, и информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

3.1.5. организацию и проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических и предрейсовых медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования некоторых категорий работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.1.6. недопущение некоторых категорий работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.1.7. разработку, утверждение и согласование с профсоюзным комитетом инструкций по охране труда по профессиям и видам выполняемых работ в соответствии со штатным расписанием;

3.1.8. проведение обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

3.1.9. приобретение и выдачу за счет средств учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации;

3.1.10. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.1.11. расследование и учет несчастных случаев, происшедших в учреждении в соответствии с общим порядком и в сроки, установленные статьей 229 Трудового кодекса РФ, с учетом требований Постановления Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016) "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях".

3.2. Каждый работник имеет право на:

3.2.1. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям;

3.2.2. получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте;

3.2.3. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

3.3. Каждый работник обязан:

3.3.1. соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности в соответствии с нормативно-правовыми актами и локально - нормативными актами, действующими в учреждении;

3.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

3.3.4. соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно выполнять приказы и распоряжения директора МУК ТБС;

3.3.5. повышать эффективность и качество труда, своевременно и в полном объеме выполнять свои должностные обязанности.

3.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям в соответствии со ст. 192 ТК РФ.

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий регламентируется ст. 192, ст.193, ст. 194 ТК РФ.

4. ПРАВА, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА МУК ТБС

Члены профсоюза пользуются следующими правами:

4.1. Правом на защиту профсоюзным комитетом в случае индивидуального трудового спора.

4.2. Правом на получение материальной помощи из средств профкома или средств фонда социальной защиты помощи обкома профсоюза работников культуры.

4.3. Правом на оказание профкомом помощи в организации и проведении культурно-массовых мероприятий.

4.4. Правом поощрения за активную работу в профсоюзной организации или выборном профсоюзном органе.

5. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Работодатель МУК «Тюльская библиотечная система» признает профсоюзный комитет единственным и исключительным представителем всех работников в коллективных переговорах об оплате труда, продолжительности рабочего времени, решении социальных проблем.

Работодатель обязуется:

- предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности МУК ТБС. Выделять для этой цели помещение, в согласованном порядке и сроки;
- работникам, избранным на профсоюзные должности на общественных началах, для их исполнения еженедельно выделять до 5 часов с выплатой установленной зарплаты;
- через отдел бюджета, планирования и финансовых операций МУК ТБС вести удержание профсоюзных взносов и своевременно перечислять их на счет Профкома МУК ТБС.

Профсоюзная организация МУК ТБС:

- действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений;
- информирует работников о деятельности профсоюзной организации МУК ТБС и предстоящих мероприятиях.

Дополнительные гарантии Работодателя для работников, избранных в профсоюзный комитет:

- работники, избранные в профсоюзный комитет, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласования с профсоюзным органом, членами которого они являются;
- работа председателя профсоюзной организации и членов профсоюзного комитета признается значимой для деятельности МУК ТБС и принимается во внимание при поощрении работников.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Работодатель и Профком.

Устанавливается следующий порядок контроля:

- на профсоюзных собраниях Работодатель и профсоюзный комитет доводят до сведения коллектива выполнение колдоговорных обязательств за полугодие и год;
- Работодатель и профсоюзный комитет не реже 2 раз в год с привлечением актива проводят проверки выполнения Коллективного договора;
- на срок действия договора при выполнении Работодателем его положений Профком обеспечивает стабильность в работе коллектива;
- разногласия между Работодателем и Работниками в период срока действия Коллективного договора разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения;
- в период действия Коллективного договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, трудовой коллектив не будет объявлять забастовок, бойкотов или замедления темпов работы во вред деятельности МУК ТБС, а возникающие конфликты профком рассматривает в соответствии с законодательством о труде.

Заключительное оформление договора

Коллективный договор заключен на 2022-2024 гг. включительно, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового Коллективного договора.

Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более 3-х лет.
Коллективный договор заключен на собрании (конференции) трудового коллектива
МУК ТБС

«10» февраля 2022 г.

Коллективный договор подписали:

От Работодателя
Директор МУК ТБС


_____ О.А. Калинина

От Работников
Председатель профкома МУК ТБС


_____ Т.И. Игнатьюк

Коллективный договор зарегистрирован в Управлении экономического развития администрации города Тулы № _____ от «___» _____ г.
Начальник отдела _____ / _____ /

Коллективный договор зарегистрирован в областном комитете профсоюза работников культуры № 44/22 от «11» февраля 2022 г.
Председатель ОК К.А. Киселёв / Кеверова К.А.

Управление экономического развития
администрации города Тулы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Per. No

931

Дата

14 мая 2022

Мухоморова Е. В.

**Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью**

9 (девять)

цифрами

прописью

) листов

Должность

директор МУХ ТБС

Подпись

Е. В. Мухоморова

« 10 » февраля 20 22г.

М.П.

