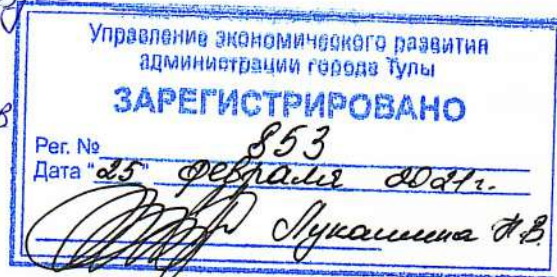


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного учреждения культуры Тульской области
«Региональный библиотечно-информационный комплекс»
на период 2021–2023 гг.

Утвержден на общем собрании
работников «30» декабря 2020 г.,
протокол № 3

Областной профсоюз работников культуры
Тульская область
Т. В. Кеверова
Регистрационный № 45/82
16 февраля 2022 г.



От работодателя:

Иванова Юлия Владимировна,
генеральный директор
государственного учреждения
культуры Тульской области
«Региональный библиотечно-
информационный комплекс»

От работников:

Моторина Ольга Михайловна,
председатель профкома
государственного учреждения
культуры Тульской области
«Региональный библиотечно-
информационный комплекс»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем, заключенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», распоряжением правительства Тульской области от 04.04.2017 № 142-р «О взаимодействии органов исполнительной власти Тульской области, органов местного самоуправления Тульской области и работодателей Тульской области с профессиональными союзами по реализации на территории Тульской области Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением между Министерством культуры РФ и Российским профсоюзом работников культуры на 2018–2020 годы и иными положениями действующего законодательства Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, именуемый далее «Работодатель», – государственное учреждение культуры Тульской области «Региональный библиотечно-информационный комплекс» (далее – ГУК ТО «РБИК») в лице генерального директора Ивановой Юлии Владимировны и работники учреждения, именуемые далее «работники», представленные профсоюзным комитетом, именуемым далее «Профком», в лице председателя профкома Моториной Ольги Михайловны.

1.2.1. На основании постановления правительства Тульской области от 07.11.2018 № 465 «О реорганизации отдельных государственных учреждений культуры Тульской области» действие настоящего коллективного договора распространяется на все структурные подразделения, входящие в комплекс государственного учреждения культуры Тульской области «Региональный библиотечно-информационный комплекс».

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении учреждения, – на всех работников соответствующего подразделения.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 1 января 2021 г. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. По согласованию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющимся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами,

действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан получить согласие работника на обработку его персональных данных, ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.2. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.4. Работники государственных библиотек, созданных Тульской областью, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

2.5. Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы.

2.6. Работодатель с целью формирования корпоративной культуры работников учреждения, а также в качестве меры их поощрения организует культурно-просветительские мероприятия, в том числе выездные.

2.7. В целях предотвращения перенапряжения, с учетом условий производственной деятельности для работников устанавливаются специальные перерывы, которые включаются в рабочее время, для активного отдыха с выполнением различных комплексов упражнений производственной гимнастики. Порядок и продолжительность указанных перерывов, а также место для производственной гимнастики определить правилами внутреннего трудового распорядка.

3. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен

ознакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с профсоюзом.

3.3. Работодатель ежемесячно ведет удержание профсоюзных взносов через бухгалтерию учреждения на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

3.4. Работодатель предоставляет в Профком информацию о производственной и финансово-экономической деятельности учреждения, ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития и учитывает мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

3.5. Работодатель учитывает мнение Профкома по вопросам, касающимся занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

3.6. Работодатель включает представителей Профкома в комиссии по проверке знаний и требований охраны труда, аттестации работников, по реорганизации, проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

3.7. Работодатель предоставляет возможность проведения в рабочее время профсоюзных собраний 1 раз в год при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за пять дней).

3.8. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное время с сохранением заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома – 5 часов в неделю;
- членам выборных органов – 3 часа в неделю.

Председатель профкома и члены выборных органов обязаны предупреждать Работодателя о предстоящем уходе с рабочего места устно (не позднее чем за день).

3.9. Работодатель предоставляет возможность освобождать членов профкома от основной работы для участия в качестве делегатов в профсоюзных съездах и конференциях, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, утвержденной профсоюзными органами, с сохранением заработной платы.

3.10. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Размер оплаты труда сотрудников ГУК ТО «РБИК» регламентируется Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 31 мая 2018 года № 28-ЗТО «О регулировании отдельных вопросов в сфере трудовых отношений», постановлением правительства Тульской области от 26.10.2017 № 489

«Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области».

4.2. Оплата труда работников включает в себя должностной оклад, повышающий коэффициент, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, предусмотренные действующим Положением об условиях оплаты труда работников ГУК ТО «РБИК».

4.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

- от 1 года до 5 лет включительно – 0,1;
- свыше 5 до 10 лет включительно – 0,15;
- свыше 10 лет – 0,2.

4.4. В целях поощрения работника за выполненную работу работнику могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок и условия предоставления выплат определяются действующим Положением об условиях оплаты труда работников ГУК ТО «РБИК».

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

4.5. Компенсационные выплаты осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, действующим Положением об условиях оплаты труда работников ГУК ТО «РБИК», локальными нормативными актами и коллективным договором.

4.6. Работнику устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается генеральным директором персонально в отношении каждого работника.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения с учетом работы комиссии по установлению персонального повышающего коэффициента на основании действующего Положения «О работе комиссии по установлению персонального повышающего коэффициента работников ГУК ТО «РБИК» персонально в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера и осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы: 3 и 18 числа каждого месяца.

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

4.8. Работники обособленного структурного подразделения ГУК ТО «РБИК» «Тульская областная специальная библиотека для слепых», занимающиеся специальным обслуживанием инвалидов по зрению, имеют право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) в размере 0,1 должностного оклада (оклада).

4.9. Руководители и работники учреждения имеют право на единовременную выплату один раз в году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада по занимаемой должности с учетом повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному, обособленному подразделению) в порядке, установленном законодательством Тульской области.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, определенных статьей 128 ТК РФ:

- рождения ребенка (усыновления ребенка) – до 5 (пяти) календарных дней;
- регистрации брака – до 5 (пяти) календарных дней;
- смерти близких родственников¹ – до 5 (пяти) календарных дней.

5.2. При увольнении работника, в связи с уходом на пенсию по старости либо по инвалидности Работодатель в пределах средств от приносящей доход деятельности, выплачивает работнику, имеющему стаж работы в учреждении 30 лет и более, единовременное пособие в размере 6000 руб.

5.3. Работодателем при наличии финансовых возможностей может быть выплачена материальная помощь в связи с юбилейной датой при исполнении 50, 75 лет – в размере 5000 руб.

5.4. Работодатель при наличии финансовых возможностей может обеспечивать работников учреждения новогодними подарками для детей до 14 лет (включительно). При наличии двух работников-супругов подарки детям выдаются одному из них.

5.5. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с Порядком, утвержденным в учреждении.

¹ Близкие родственники – родственники по прямой восходящей и нисходящей линии: родители и дети, бабушки, дедушки и внуки, полнородные и неполнородные (имеющие одного общего родителя) братья и сестры.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы в соответствии с положениями ТК РФ.

6.2.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

6.3. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

6.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

6.5. Помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста, ребенка-инвалида до 18 лет (за исключением увольнения по пункту 1 подпункта «а», пункта 3, пунктам 5–8, 10–11 ст. 81 ТК РФ);
- женщины, имеющие ребенка, не достигшего 3-летнего возраста;
- работник, супруг (супруга) которого работает в учреждении и подлежит увольнению при сокращении штата.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязан проводить обучение и проверку знаний по охране труда со всеми работниками, организовывать и проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) на их соответствие требованиям охраны труда согласно утвержденным планам, на основании Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ и положений Трудового кодекса РФ.

7.2. Работодатель обязан обеспечить проведение инструктажа по охране труда, проверку знания требований охраны труда с работниками учреждения.

7.3. Работодатель обязан обеспечивать безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.4. Работодатель обязуется осуществлять эффективные меры по созданию нормативных санитарно-гигиенических условий работы, предотвращению профессиональных заболеваний:

- проводить необходимый ремонт, реконструкцию помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности;
- обеспечивать в помещениях нормальный световой, температурный режим;
- обеспечивать надлежащее техническое и мебельное оснащение рабочих мест;
- оборудовать помещения первичными средствами пожаротушения;
- приобретать и выдавать смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, чья работа связана с загрязнением.

7.5. На работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

7.6. Работодатель обязан со всеми лицами, принимаемыми на работу, проводить вводный инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне и защите от чрезвычайных ситуаций.

7.7. Работодатель обеспечивает создание санитарного поста с аптечкой, укомплектованной набором препаратов для оказания первой доврачебной помощи.

7.8. Работодатель гарантирует обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников учреждения в соответствии с законодательством РФ.

7.9. Работодатель с учетом мнения Профкома устанавливает сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы в случае несоответствия нормам температурного режима в рабочих помещениях: температура ниже 18 градусов в холодный и переходный периоды года и выше 28 градусов в теплый период года. Работодатель обязуется прекращать работу сотрудников при температурных режимах менее 12 градусов и выше 33 градусов на основании «САНПИН 2.2.4.548-96 Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений», Информации Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 2 июля 2020 г. «О рекомендациях для работающих в условиях повышенных температур воздуха».

7.10. Профком совместно с уполномоченным по охране труда постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвует в комиссии по расследованию причин производственного травматизма; контролирует возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работников; предъявляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.11. Комиссия создается по инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей Работодателя, профессионального союза.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в Управление экономического развития администрации города Тулы в семидневный срок со дня подписания.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Стороны обязуются не реже чем раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников.

8.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

8.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

8.6. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

8.7. Изменения и дополнения в коллективный договор производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке, если они не снижают уровень прав и гарантий работников.

Договор подписан «30» декабря 2020 г.



Генеральный директор
БУК ТО «РБИК»

Председатель профкома
БУК ТО «РБИК»

Ю.В. Иванова

О.М. Моторина

Коллективный договор зарегистрирован

(регистр. № _____ от « _____ » _____ г.)



Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью И.В. Иванова листов
Генеральный директор ГУК ТО «РВИК»
Ю.В. Иванова

**Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору ГУК ТО «РБИК»
на период 2021–2023 гг.
о продлении срока его действия**

г. Тула

«14» декабря 2023 г.

Государственное учреждение культуры Тульской области «Региональный библиотечно-информационный комплекс» в лице генерального директора Ивановой Юлии Владимировны, действующего на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны и работники в лице председателя профсоюзного комитета ГУК ТО «РБИК» Моториной Ольги Михайловны, действующего на основании протокола отчетно-выборочного профсоюзного собрания ГУК ТО «РБИК» от 26.11.2019 г. № 1 (далее - Работники), с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от «30» ноября 2023 г. № 4), в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 8.7. Коллективного договора ГУК ТО «РБИК» на период 2021–2023 гг., заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В связи с истечением срока действия Коллективного договора ГУК ТО «РБИК» на период 2021–2023 гг. Стороны согласились продлить его действие на период 2024-2026 гг.

2. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию.

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 31.12.2023 г. и является неотъемлемой частью Коллективного договора ГУК ТО «РБИК» на период 2021–2023 гг.

Работодатель:
Генеральный директор

Ю.В. Иванова

Работники:
Председатель
профсоюзного комитета

О.М. Моторина

