

«УТВЕРЖДЕНО»
Общим собранием трудового коллектива
МКУК «Красноуральское КДО»
Протокол № 1 от « 11 » февраля 2019 года

РАБОТОДАТЕЛЬ

Директор муниципального казённого
учреждения культуры «Красноуральское
культурно – досуговое объединение»



Л.А.Колодкина
_____ 2019 г.

УПОЛНОМОЧЕННЫЙ

Представитель от работников
муниципального казённого учреждения
культуры «Красноуральское культурно-
досуговое объединение»

_____ Т.В.Анохина
« 11 » февраля 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
работников муниципального казённого
учреждения культуры
«Красноуральское культурно – досуговое
объединение»
на 2019-2022 г.г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются муниципальное казённое учреждение культуры «Красноуральское культурно – досуговое объединение», представленное в лице директора Колодкиной Ларисы Анатольевны, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, представленные в лице Анохиной Татьяны Викторовны, представителя от коллектива, именуемой далее «Уполномоченный»

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

- создание системы социально-трудовых отношений в организации, максимальной способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также содержит дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.5. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении установленного срока действие коллективного договора продлевается по соглашению сторон на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального казённого учреждения культуры «Красноуральское культурно – досуговое объединение», независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слияния, присоединения, разделении, выделении) – в течение всего срока реорганизации, при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. 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 трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.9. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных договорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора, а также, в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.12. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. Структура и содержание коллективного договора

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учётом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективном договоре обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41. ТК РФ).

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевой системы оплаты труда, а также устанавливают локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора.

Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы (ст. 41 ТК РФ):

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- оплата и нормирование труда;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающими работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- улучшение условий охраны труда, в том числе женщин и подростков;
- вопросы поддержки материнства и детства;
- вопросы перечисления взносов в ПФР;
- другие вопросы, определенные сторонами с учётом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

3. Обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора (эффективного контракта), как на неопределённый срок, так и на определённый не более пяти лет.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а также с региональными и отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости работодатель обязуется временно приостановить приём новых работников на вакантные рабочие места.

3.4. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

- сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за три месяца (ст. 128 ТК РФ);
- проводить переобучение работников;
- предусматривать первоочередное увольнение временных работников;
- все вопросы, связанные с изменением структурных организаций, её реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации.

3.5. Работодатель обязуется предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

3.6. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор (эффективный контракт) до истечения срока предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата работников, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. (ТК РФ ст. 180).

3.7. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности по их просьбе, время не менее одного дня в неделю (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

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

- проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- имеющие детей до 16 летнего возраста.

3.9. В случае если обстоятельства, связанные с изменением организационных и технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

4. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска

4.1. Продолжительность рабочего времени для работников МКУК «Красноуральское культурно – досуговое объединение» составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю устанавливается:

- для работников от 16 до 18 лет;

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы.

Для женщин, работающих в сельской местности 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

4.2. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**), которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 190 ТК РФ).

4.3. Директор муниципального казённого учреждения культуры «Красноуральское культурно – досуговое объединение» обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ). Данная льгота распространяется и на работающих женщин в поселке.

Перерывы для кормления работающим матерям, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется не реже, чем каждые три часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени с письменного заявления работника производится на условиях совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой ст. 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой ст. 73 ТК РФ.

4.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота. Выходные дни предоставляются подряд (ст. 111 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в

пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ТК РФ ст. 153).

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам от 6 до 18 календарных дней в зависимости от стажа работы на основании Закона «О культурной деятельности на территории Курганской области».

4.8. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 125 ТК РФ).

4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется специалистам, в том числе специалистам бухгалтерии, в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры от 6 до 18 календарных дней:

- от 2 до 5 лет – 6 календарных дней;
- от 5 до 10 лет – 12 календарных дней;
- свыше 10 лет – 18 календарных дней. (Приложение № 3)

4.11. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.12. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

- женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- женщинам, работающим в сельской местности, поселке – один дополнительный выходной день в месяц;
- работающим пенсионерам (по 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).

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям работников.

Работникам, проработавшим календарный год без больничных листов предоставлять дополнительно к очередному отпуску 3 календарных оплачиваемых дня.

4.13. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- работники, имеющие 3 и более детей до 12 лет;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- иные категории работников, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда производится в соответствии со штатным расписанием муниципального казённого учреждения культуры «Красноуральское культурно – досуговое объединение».

5.2. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

5.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 20 числа текущего месяца за первую половину месяца и 5 числа следующего месяца за вторую половину месяца. (ст. 136 ТК РФ)

5.4. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течении которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для уплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и умножения на 29,3 – среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

5.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой % (денежной компенсацией) в соответствии со (ст. 236 ТК РФ).

5.6. Установление разрядов работникам производится по тарифной сетке в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками с учетом образования и опыта работы, утверждаемой Законом «О культурной деятельности на территории Курганской области».

5.7. Работнику может выплачиваться вознаграждение по итогам работы за квартал, полугодие, год из фонда экономии заработной платы. Размер премии определяет руководитель. (Приложение № 7)

5.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы. (ст. 151 ТК РФ).

5.9. Оплата времени простоя:

- по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

6. Социальное развитие организации, социально-трудовые гарантии

6.1. Юбилеям, проработавшим на предприятии более 20 лет вручать ценные подарки из средств организации на сумму (по согласованию).

6.2. Организовывать торжественные проводы на пенсию работников организаций.

6.3. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных законодательством.

7. Охрана труда

Работодатель обязуется:

- 7.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранения жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.
- 7.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающим требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав, и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.
- 7.3. Принять меры по реализации Плана мероприятий по улучшению условий охраны труда или Соглашения по охране труда (**Приложение №2**).
- 7.4. Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательство по охране труда.
- 7.5. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.7. Обеспечить работников в соответствии с Перечнем профессий работников, получавших бесплатно специальную одежду, специальную обувь, и другие средства индивидуальной защиты (**Приложение №4**) и Перечнем профессий работников, получивших бесплатно смывающие и обезвреживающие средства (**Приложение №5**) за счет средств организации сертифицированными спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.
- 7.8. Провести специальную оценку условий труда рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда в структурных подразделениях. Сертификация работ не требуется.
- 7.9. Обеспечить совместно с выборными профсоюзными органами или иным уполномоченным представительным органом работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организаций и структурных подразделений.
- 7.10. Обеспечить участие представителей выборного совета трудового коллектива в расследовании несчастных случаев на производстве.
- 7.11. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.
- 7.12. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда:
- при понижении температуры воздуха в рабочих помещениях ниже 18 градусов рабочий день сокращается на 1 час.

- при понижении температуры ниже 10 градусов комиссия по охране труда, и работодатель составляют акт и сокращают рабочий день на 4 часа.
- при повышении температуры воздуха в рабочих помещениях выше 28 градусов рабочий день сокращается на 1 час.
- при повышении температуры выше 30 градусов комиссия по охране труда, и работодатель составляют акт и сокращают рабочий день на 4 часа.

Санитарные правила и нормы Сан ПиН 2.2.4.54896 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 1 октября 1996 г. № 21)

7.13. Работодатель обеспечивает средствами первой медицинской помощи (медицинскими аптечками) и пополняет их по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

7.14. Работодатель за счет бюджетных средств обеспечивает проведение периодически медицинских осмотров работников. (Приложение №6)

7.2. Выбранный представитель трудового коллектива обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

7.2.2. Организовывать и осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через доверенных лиц от коллектива.

7.2.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещение вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнение коллективного и трудового договоров.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

7.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.3. Проходить обучение безопасным методом и приемами выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические в течении трудовой деятельности медицинские осмотры (обследования).

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

8. Заключительное положение

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

8.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны приводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

8.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушения его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

Руководитель организации

(подпись)

Представитель от работников

(подпись)

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

МКУК «Красноуральское КДО»

(название организации)

Курганская область, Юргамышский район, с.Красный Уралец, ул.Ленина, 2
83524893519, с.т.89003818784

(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано

"21" 02 20 19 года

№ регистрации 19-24-001

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Колодкина Лариса Анатольевна, директор МКУК «Красноуральское КДО»
(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников

Анохина Татьяна Викторовна, библиотекарь МКУК «Красноуральское КДО»
(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан "11" февраля 2019 г.

3. Срок действия договора

с "11" февраля 2019 г. по "10" февраля 2022г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему
коллективному договору:
регистрационные листы изменений

NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного
договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

