

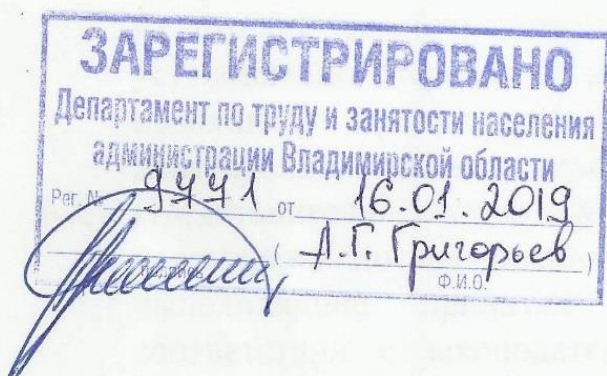
Муниципальное бюджетное учреждение физической культуры и спорта  
«Районный детско-юношеский физкультурно-оздоровительный комплекс»  
имени В.Ф. Жукова Гороховецкого района Владимирской области

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного учреждения физической культуры и спорта «Районный детско-юношеский физкультурно-оздоровительный комплекс» им. В.Ф. Жукова Гороховецкого района Владимирской области**

**(МБУ ФКС «РДЮФОК»)**

**на 2019 - 2021 г.г.**



Юридический адрес :  
МБУ ФКС «РДЮФОК»:  
601480, Владимирская обл.,  
Гороховецкий район, г. Гороховец,  
ул. Братьев Бесединых, д. 26  
тел/факс (49238) 2-13-46  
р/счет 40701810400081000064  
в Отделение Владимир  
ИНН 3313004182, ОГРН 1023300922281



Директор МБУ ФКС «РДЮФОК»

И.В. Соколова

25 декабря 2018 г.

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ФКС «РДЮФОК»

С.П. Ларина

25 декабря 2018 г.

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий *коллективный договор* является правовым актом, регулирующим социально трудовые и связанные с ним отношения между работниками и работодателем Муниципального бюджетного учреждения физической культуры и спорта «Районный детско-юношеский физкультурно-оздоровительный комплекс» имени В.Ф. Жукова Гороховецкого района Владимирской области (далее МБУ ФКС «РДЮФОК») на основе согласования взаимных интересов сторон.
- 1.2. Сторонами, участниками настоящего *коллективного договора*, являются МБУ ФКС «РДЮФОК» в лице директора, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице первичной профсоюзной организации, именуемые в дальнейшем «Работники».
- 1.3. Предметом настоящего *коллективного договора* являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.
- 1.4. Все положения настоящего *коллективного договора* разработаны в соответствии с действующим законодательством РФ. В случае изменения законодательных норм, стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в *коллективный договор* соответствующие изменения и дополнения (ст. 44 ТК РФ)
- 1.5. Действие *коллективного договора* распространяется на всех работников МБУ ФКС «РДЮФОК» (ст. 43 ТК РФ).
- 1.6. Стороны принимают все зависящие от них меры для погашения конфликтов, возникших в социальной и производственной сферах. Ни одна из сторон, заключивших *коллективный договор*, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если оно не установлено действующим законодательством.
- 1.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению *коллективного договора* или не выполняющие принятые обязательства, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ст. 54, 55 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 1.8. Настоящий *коллективный договор* вступает в силу с момента его подписания и действует до 25.12.2021 года. *Коллективный договор* сохраняет свою силу в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения *коллективный договор* сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения *коллективный договор* сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности учреждения 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 МБУ ФКС «РДЮФОК» *коллективный договор* действует в течение всего срока проведения ликвидации.

## **2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

*В области оплаты труда стороны договорились:*

- 2.1. Заработная плата работников МБУ ФКС «РДЮФОК» не может быть ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп, утвержденных постановлением администрации Гороховецкого района. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).
- 2.2. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки:
  - за первую половину месяца – 15 числа;
  - за вторую половину месяца – 30 числа.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний на месяц выдавать в день выдачи заработной платы. Заработную плату, по заявлению работника, перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.
- 2.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить индексацию в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.
- 2.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа МБУ ФКС «РДЮФОК» (ст. 372 ТК).
- 2.5. При совмещении профессии (должности), выполнении работ с меньшей численностью персонала, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников производить доплаты к базовым должностным окладам, ставкам. Конкретный размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 Трудового кодекса РФ).
- 2.6. Установить выплаты стимулирующего характера, которые включают в себя:
  - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - выплаты за стаж непрерывной работы;
  - выплата за расширение функциональных обязанностей;
  - премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением по оплате труда работников МБУ ФКС «РДЮФОК»,

Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ФКС «РДЮФОК».

- 2.7. Размер установленных надбавок (вплоть до их отмены), кроме надбавок за почетные звания, за стаж непрерывной работы может быть пересмотрен директором Учреждения с учетом мнения представительного органа (первичной профсоюзной организацией) в оперативном порядке. Данный вопрос решается персонально в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ФКС «РДЮФОК».
- 2.8. Выплаты производятся за счет средств фонда оплаты труда и средств, заработанных МБУ ФКС «РДЮФОК».
- 2.9. Оплата за работу в ночное время производится в размере не менее 35 % от должностного оклада. Компенсация за работы в выходные и нерабочие праздничные дни, и в других случаях определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 2.10. Первичная профсоюзная организация МБУ ФКС «РДЮФОК»:
  - осуществляет контроль и защиту социальных гарантий работников МБУ ФКС «РДЮФОК» в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством;
  - проводит регулярное обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства;
  - ведет прием членов профсоюза, оказывает им помощь в разрешении трудовых споров.

*Гарантии и компенсации.*

- Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере, установленном Правительством РФ.
- Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).
- При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников МБУ ФКС «РДЮФОК» увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

### **3. Сотрудничество в области труда и обеспечения занятости**

- 3.1. Стороны договорились, что:
  - Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются в соответствии с трудовым законодательством РФ путем заключения трудового договора в письменной форме в 2-ух экземплярах: один экземпляр хранится у работодателя, другой экземпляр передается работнику. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить

работника с действующими в МБУ ФКС «РДЮФОК» правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате труда работников МБУ ФКС «РДЮФОК», другими нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

- Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями выше стоящих организаций, настоящим *коллективным договором* МБУ ФКС «РДЮФОК».

- Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, – место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельство (причина), послужившая основанием для заключения срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ)
- По соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре могут предусматриваться и иные условия, не противоречащие законодательству.
- На основании заключенного трудового договора прием работника на работу оформляется приказом работодателя, который предъявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.
- Расторжение трудового договора допускается лишь по основаниям, предусмотренным законодательством.
- Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости осуществляется работодателем с письменного согласия работника.

### 3.2. Работодатель обязуется:

- в целях обеспечения занятости принять все меры для сохранения рабочих мест, уменьшения числа увольняемых за счет переобучения персонала с целью их дальнейшего использования в учреждении спорта; проводить политику максимального сохранения рабочих мест; избегать сокращения особо нуждающихся в социальной защите категорий работников;
- прежде чем провести сокращение принять следующие меры:
  - ✓ предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (часть 3 ст. 81 ТК РФ);
  - ✓ предоставить работнику, с его согласия, ежегодный отпуск;
  - ✓ предоставить право работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении, отлучаться с рабочего места на 4 часа в неделю или 16 часов в месяц в поисках работы с сохранением средней заработной платы;
  - ✓ при расторжении трудового договора в связи ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего договора) либо сокращением численности штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

3.4. Об увольнении в связи с сокращением работник предупреждается под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.5. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.6. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий,

предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- отцам, воспитывающим детей до 16 лет без матери;
- получившие в учреждениях культуры и спорта района увечье;
- инвалиды детства, если по состоянию здоровья они не могут изменить условия работы;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

3.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.8. Работодатель разрабатывает и реализовывает мероприятия, направленные на трудоустройство и закрепление молодых кадров в МБУ ФКС «РДЮФОК», создание оптимальных условий труда и отдыха, предоставление социальных гарантий.

3.9. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом своих возможностей:

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим работы в МБУ ФКС «РДЮФОК» определяется

- правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа МБУ ФКС «РДЮФОК»;
- оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. В МБУ ФКС «РДЮФОК» может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

- 4.4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников МБУ ФКС «РДЮФОК» устанавливается в соответствии с действующим законодательством.
- 4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, согласованным с первичной профсоюзной организацией МБУ ФКС «РДЮФОК» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса РФ). О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.6. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен:
- при временной нетрудоспособности работника;
  - при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
  - при производственной необходимости, с письменного согласия работника;
  - по семейным обстоятельствам по письменному заявлению работника;
  - в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 4.7. Работникам предоставляется отпуска без сохранения средней заработной платы по соглашению между работником и работодателем.
- 4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

## **5. В области социального партнерства**

- 5.1. *Стороны договорились о следующем:* аттестацию и тарификацию работников всех уровней производить при участии первичной профсоюзной организации работников МБУ ФКС «РДЮФОК».
- 5.2. Предусмотреть в сметах МБУ ФКС «РДЮФОК» обеспечение представителей различных профессий формой, спецодеждой, материалами, инструментами, методической литературой и т.д.
- 5.3. Установить режим и графики работы, исходя из того, что продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов.  
Установить дополнительные оплачиваемые отпуска:
- для бракосочетания – 3 календарных дня;
  - одиноким родителям – 2 календарных дня (в течение года);
  - на погребение близкого родственника – 3 календарных дня
  - с рождением ребенка – 2 календарных дня;
  - работникам, чьи дети идут в 1-й класс – 1 календарный день (1 сентября);
  - работникам, чьи дети окончили 9-й, 11-ый класс, - 1 календарный день (на выпускной вечер);
  - работникам, имеющим трех детей – 2 календарных дня в месяц;
  - 3 дня не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации МБУ ФКС «РДЮФОК» за общественную значимость работы по защите интересов работников (в течение года).



Предоставить отпуска без сохранения заработной платы при обращении работников:

- для ухода за заболевшими членами семьи по рекомендации врача;
- работающим пенсионерам до 24 календарных дней.

Предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим 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 в возрасте до 14 лет без матери.

5.4. Работодатель и первичная профсоюзная организация МБУ ФКС «РДЮФОК», представляющая интересы работников, добиваются обеспечения финансирования санаторно-курортного обслуживания работников МБУ ФКС «РДЮФОК» и членов их семей (дети до 14 лет) в объеме, определенном бюджетом фонда социального страхования. Стороны совместно предусматривают дополнительные льготы для низкооплачиваемых работников из фонда заработных средств.

5.5. Выделять материальную помощь из фонда материального поощрения (из средств спец.счета при наличии таковых) при рождении ребенка, юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75, лет), вступающим в первый брак, при уходе на пенсию.

5.6. По письменному заявлению родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставлять четыре дополнительных выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере заработка за счет средств фонда социального страхования РФ (ст. 262 Трудового кодекса РФ)

5.7. Обеспечить права членов профсоюза по уплате членских взносов в безналичной форме с письменного согласия члена профсоюза, а также денежных средств в размере 1 % от работников, не членов профсоюза, (по их письменным заявлениям) за пользование услугами юридической помощи профсоюза, защиту их трудовых прав.

## **6. Сотрудничество в области улучшения условий и охраны труда**

6.1. *Работодатель и первичная профсоюзная организация*, представляющая интересы работников МБУ ФКС «РДЮФОК» совместно организуют работу по обеспечению охраны труда, ведут учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников, обобщают государственную отчетность по форме 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) «О состоянии условий труда, льготах и компенсациях за работу в неблагоприятных условиях труда».

6.2. Взаимодействуют в целях реализации на территории района государственной политики в сфере охраны труда, содействуют снижению заболеваемости в трудовых коллективах, улучшению условий труда, укреплению порядка и организованности на рабочем месте.

- 6.3. Работодатель осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда (ст. 226 Трудового Кодекса РФ).
- 6.4. *Стороны договорились* о создании в МБУ ФКС «РДЮФОК» комиссии по охране труда, которая разрабатывает должностные инструкции ответственных лиц за состояние охраны труда и следит за их выполнением.
- 6.5. Работодатель обеспечивает:
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов и материалов;
  - проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке труда;
  - обучение и инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение запрещается;
  - обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
  - проведение за счет собственных средств обязательных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
  - обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
  - своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;
  - соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда. Инструкции по охране труда на каждое рабочее место должны быть согласованы с профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ).
- 6.6. Все работники МБУ ФКС «РДЮФОК» подлежат социальному страхованию независимо от того, состоят они на постоянной, временной или сезонной работе в штате МБУ ФКС «РДЮФОК». Своевременное перечисление страховых взносов, определенных законодательством, в фонд социального страхования, пенсионный фонд, на обязательное медицинское страхование осуществляет МКУ «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры».
- 6.7. В соответствии с положением о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию выдаются следующие пособия:
- ✓ по временной нетрудоспособности;
  - ✓ по беременности и родам;
  - ✓ при рождении ребенка;
  - ✓ на погребение.
- Пособия по общему правилу выдаются, если право на их получение наступило в период работы (включая время испытательного срока и день

увольнения). Пособия выплачиваются за счет средств государственного социального страхования. Контроль за правильностью начисления и выплатой пособий по государственному социальному страхованию осуществляется комиссией по социальному страхованию.

## **7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

7.1. Стороны договорились:

- проводить последовательную и целенаправленную работу по совершенствованию системы профессиональной подготовки повышения квалификации кадрового состава МБУ ФКС «РДЮФОК». В этих целях работникам, направляемым на обучение работодателем для получения высшего или среднего специального образования, диктуемого производственной необходимостью, оплачивается учебный отпуск, проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно (если учебное заведение находится в другом городе).

## **8. Взаимоотношения работодателя и профсоюзного органа в части реализации прав профсоюза**

- 8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с первичной профсоюзной организацией МБУ ФКС «РДЮФОК», руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.
- 8.2. Профком МБУ ФКС «РДЮФОК» вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития учреждений, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профкомом, давать ему мотивированные ответы.
- 8.3. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБУ ФКС «РДЮФОК».
- 8.4. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профкомом.
- 8.5. Работодатель представляет профсоюзному органу на период действия настоящего трудового договора возможность бесплатного пользования служебными помещениями, телефонами и автотранспортом по месту работы.
- 8.6. Работодатель обязуется сохранить среднюю заработную плату работникам, избранным в состав профсоюзных органов, не освобожденным от своей основной работы, и уполномоченным лицам по охране труда на время участия в профсоюзных совещаниях, заседаниях, семинарах.
- 8.7. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии со ст. 374 Трудового кодекса РФ руководителей и заместителей выборных

профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

- 8.8. Профсоюзные инспекторы труда имеют право беспрепятственно посещать подразделения МБУ ФКС «РДЮФОК» для проведения проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, в том числе расчетов по заработной плате в интересах членов профсоюза (ст. 370 Трудового кодекса РФ). О результатах проверки информируют отдел и органы местного самоуправления.
- 8.9. Профсоюзный комитет МБУ ФКС «РДЮФОК» обязуется:
- Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, используя, в том числе, средства Профсоюза.
  - Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором.
  - Осуществлять контроль в защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.
  - Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников МБУ ФКС «РДЮФОК» о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

## **9. Заключительное положение**

- 9.1. Стороны пришли к соглашению о следующем:
- Настоящий коллективный договор в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется в орган по труду для уведомительной регистрации;
  - Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон;
  - в течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или продлевают его.
- 9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, а также органами по труду. Стороны 1 раз в год информируют о выполнении соглашения на общем собрании работников.
- 9.3. Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива МБУ ФКС «РДЮФОК» «\_\_\_»\_\_\_\_\_ 2018г.

Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью 3 (тринадцать)  
листов.

Директор В.В. Соколова

