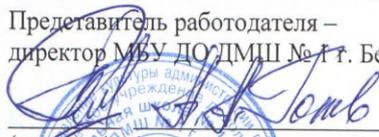


Представитель работодателя –
директор МБУ ДО ДМШ № 1 г. Белгорода



(подпись) (инициалы, фамилия)



(наименование должности)

« 15 » июня 2018 г.

(печать)

Представитель работников –
председатель первичной
профсоюзной организации



(подпись) (инициалы, фамилия)



(наименование должности)

« 15 » июня 2018 г.

(печать)

Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 1 г. Белгорода»
на 2018-2021 годы

Администрация города Белгорода
Управление по труду
и социальному партнерству
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
№ 05/18 - *иниц*
от 20.06 20 18 г.

(подпись)

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.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

➤ **Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1 города Белгорода»,** именуемое далее «Работодатель», представленное в лице директора Голева Александра Анатольевича, действующей на основании Устава (Положения);

➤ «Работники» учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1 города Белгорода», именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Андросовой Светланы Викторовны, действующей на основании Устава (Положения) первичной профсоюзной организации.

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

➤ создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально 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. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников технической документацией, оборудованием, инструментами, и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Профсоюз как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- качественно, своевременно и в полном объеме выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с **15 июня 2018 года** и заключен на срок 3 (три) года до **14 июня 2021 года**.

1.8. По соглашению сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

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

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. 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. Трудовой договор

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 ознакомить Работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Обязательства работодателя в области

обеспечения трудовых прав работников

Работодатель обязуется:

3.1. При приеме, переводе и увольнении работников знакомить под роспись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными актами Учреждения, правами. Обязанностями, преимуществами и льготами.

3.2. Уведомлять Профсоюз заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

3.3. Директор признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

-правила внутреннего трудового распорядка;

-положение о доплатах и надбавках;

-график отпусков;

-форма расчетного листа;

-приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;

-приказы о награждениях работников;

-приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п.2 ст.81, подпункту «б» п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ.

3.4. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор о возможности работы в Школе после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте, Работодатель обязана провести не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора.

4. Обязательства коллектива работников

Коллектив работников обязуется:

4.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с работниками коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

4.2. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности выполнять работу по уважительным причинам.

4.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки, повышать квалификацию в установленном порядке.

4.4. Содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждения в целом.

4.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

4.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений.

4.7. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

4.8. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры и гигиеническое обучение.

4.9. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

4.10. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Работодателя к служебной тайне.

4.11. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

4.12. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению предпрофессионального образования;
- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- совершенствовать свое педагогическое мастерство.

4.13. Профсоюзный комитет представляет всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Профсоюзный комитет обязан:

- улучшать условия работы и оплату труда;
- защищать профессиональные интересы работников;
- улучшать условия жизни, в т.ч. медицинского обслуживания, оздоровления, культурного отдыха работников, пенсионеров и членов их семей;
- активнее проводить работу по пропаганде здорового образа жизни.

4.14. Профсоюзный комитет организует систематический контроль по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности.

4.15. Профсоюзный комитет периодически проверяет выполнение условий настоящего Договора.

5. Вопросы занятости

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с согласия выборного профсоюзного органа в соответствии с п. 2, 3, 5 ст. 373 ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

5.4. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.5. В соответствии со ст. 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим

в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6. Оплата труда и нормирование

6.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1 города Белгорода»

6.2. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы два раза в месяц – 5 числа – аванс за текущий период работы, 20 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

6.3. При выполнении Работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.4. Устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций заведующих методических объединений, преемственности классов и заявлений родителей.

6.4. Своевременно проводит работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

6.5. При наличии средств фонда заработной платы устанавливаются дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью.

6.6. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 07.03.2018 г. № 41 «О внесении изменения в статью 1 федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», согласно статьи 8, 9, 49 Трудового кодекса Российской Федерации установлен минимальный размер оплаты труда с 1 мая 2018 года в сумме 11 163 рубля в месяц.

Начиная с 1 января 2018 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года

6.7. За выполнение отдельных функций, с согласия работника, (дежурство и работа в выходные дни, замена временно отсутствующего преподавателя), работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом вводит денежную компенсацию или в виде дополнительного оплачиваемого дня отдыха.

6.8. Администрация учреждения обязана информировать преподавателей о размерах финансовых поступлений из любых источников (местный, областной и федеральный бюджет, доходы от оказания платных услуг, целевые вложения юридических и частных лиц), об утвержденных сметах финансирования мероприятий и отчитаться об их использовании.

6.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

6.10. Работа в сверхурочное время оплачивается согласно ст. 152 ТК РФ.

7. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

7.1. Устанавливает режим работы Школы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Рабочая неделя состоит из 6 рабочих дней. Учебные занятия регламентируются расписанием занятий, а режим дня - Правилами внутреннего распорядка.

7.2. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), для остальных работников школы не более 40 часов в неделю.

7.3. Работа в каникулярное время организовывается по особому графику. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работников в каникулярное время, распределяется в соответствии с учебной нагрузкой.

7.4. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома.

7.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся в классах.

7.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для исполнения другими преподавателями. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

7.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой на начало учебного года, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся в классах;

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

7.9. За работу в праздничные дни (дежурство), выполнение несвойственных функций с согласия работника, работодатель по согласованию с профкомом выплачивает денежную компенсацию или предоставляет дополнительный оплачиваемый день отдыха.

7.10. Общим выходным днем является воскресенье.

7.11. Продолжительность отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 о ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках, у остальных работников – 28 календарных дней.

7.12. На основании ст. 128 ТК РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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, 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 пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

7.13. Очередной отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Администрация может предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых и лечение.

7.14. Предоставляет дополнительные отпуска в соответствии со ст. 116, 128, 263 ТК РФ: работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет без матери, может устанавливаться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

7.15. В период сдачи экзаменов, во время итоговой аттестации определяет иной режим работы и занятости сотрудников (в соответствии с положением об проведении итоговой аттестации учащихся).

7.17. При изменении существенных условий труда администрация обязана известить об этом работника не позднее, чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

8. Охрана труда работников

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии со ст.209, 212 ТК РФ.

8.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда работников, разрабатывает мероприятия по охране труда и технике безопасности.

8.3. Обеспечивает в целях охраны труда:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов

8.4. Разрабатывает и утверждает Инструкцию по охране труда. Своевременно проводит первичные и плановые инструктажи по охране труда и технике безопасности.

8.5. Обеспечивает обучение работников школы по вопросам охраны труда.

8.6. Обеспечивает работников мебелью, оборудованием, инвентарем, необходимым для работы.

8.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев на производстве. При несчастном случае на производстве по вине учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация согласно действующему законодательству.

8.8. Обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся.

8.9 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- проходить обучение по пожарной безопасности
- проходить инструктажи по правилам пожарной безопасности, охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9. Решение социально-бытовых вопросов

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечивает условия для прохождения диспансеризации преподавателей и сотрудников школы.

9.2. Выходят с ходатайством в вышестоящие органы об улучшении жилищных условий сотрудников.

9.3. Совместно с комиссией по социальному страхованию решают вопросы санаторного лечения и отдыха работников школы.

9.4. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществляют контроль над расходованием средств по социальному страхованию.

9.5. В соответствии с приложением к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 июня 2014 г. N 375н обеспечивает организацию и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий; организацию и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий; создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

10. Разрешение трудовых споров (конфликтов)

10.1. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) разрешаются в соответствии с главой 60 Трудового Кодекса РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

10.2. Порядок разрешения неурегулированных разногласий между работниками (их представителем) и работодателем (их представителем) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов регулируется в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров».

10.3. В период действия коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный коллективный договор, при

условии их выполнения.

10.4. Профсоюзный комитет совместно с комиссией по трудовым спорам разрешает вопросы устранения конфликтных ситуаций.

11. Гарантия деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель создает необходимые условия для работы профсоюзного комитета.

11.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ.

11.3. В период краткосрочного обучения председателя профсоюзного комитета, членов профсоюзного комитета с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.

11.4. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

12. Срок действия и формы контроля над выполнением коллективного договора

12.1. Коллективный договор вступает в силу с **15 июня 2018 года** и действует по **14 июня 2021 года**.

12.2. Администрация направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.3. Коллективный договор может быть продлен на следующие 3 года, если одна из сторон не заявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 3 месяца до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления.

12.4. Контроль над выполнением обязательств коллективного договора осуществляют администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательства коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.6. На срок действия Коллективного договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзная организация обеспечивает стабильность в работе коллектива.

12.7. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его срока действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта нового коллективного договора или изменений (дополнений) в действующий коллективный договор в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать новый коллективный договор или изменения (дополнения) в действующий коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия разрешаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.