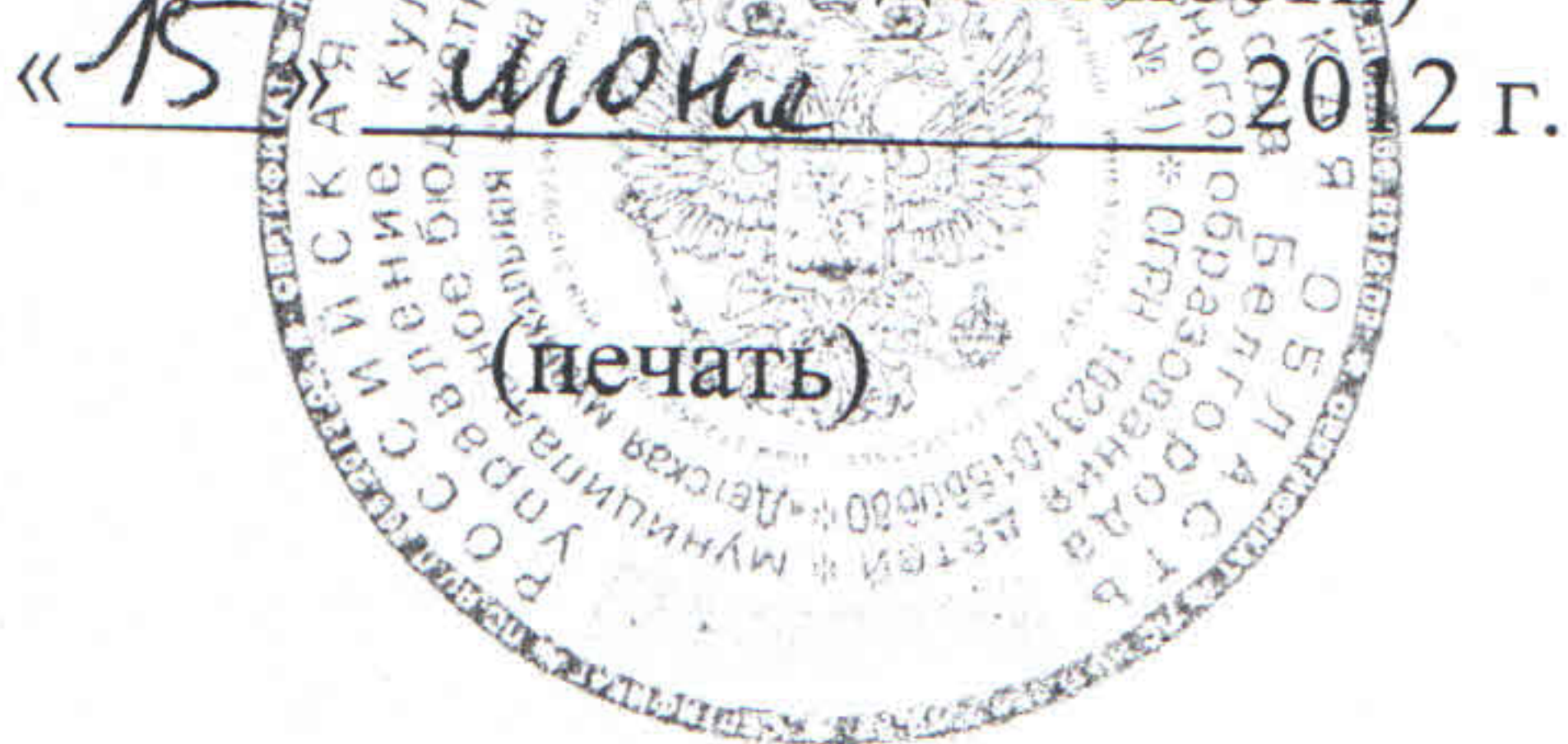


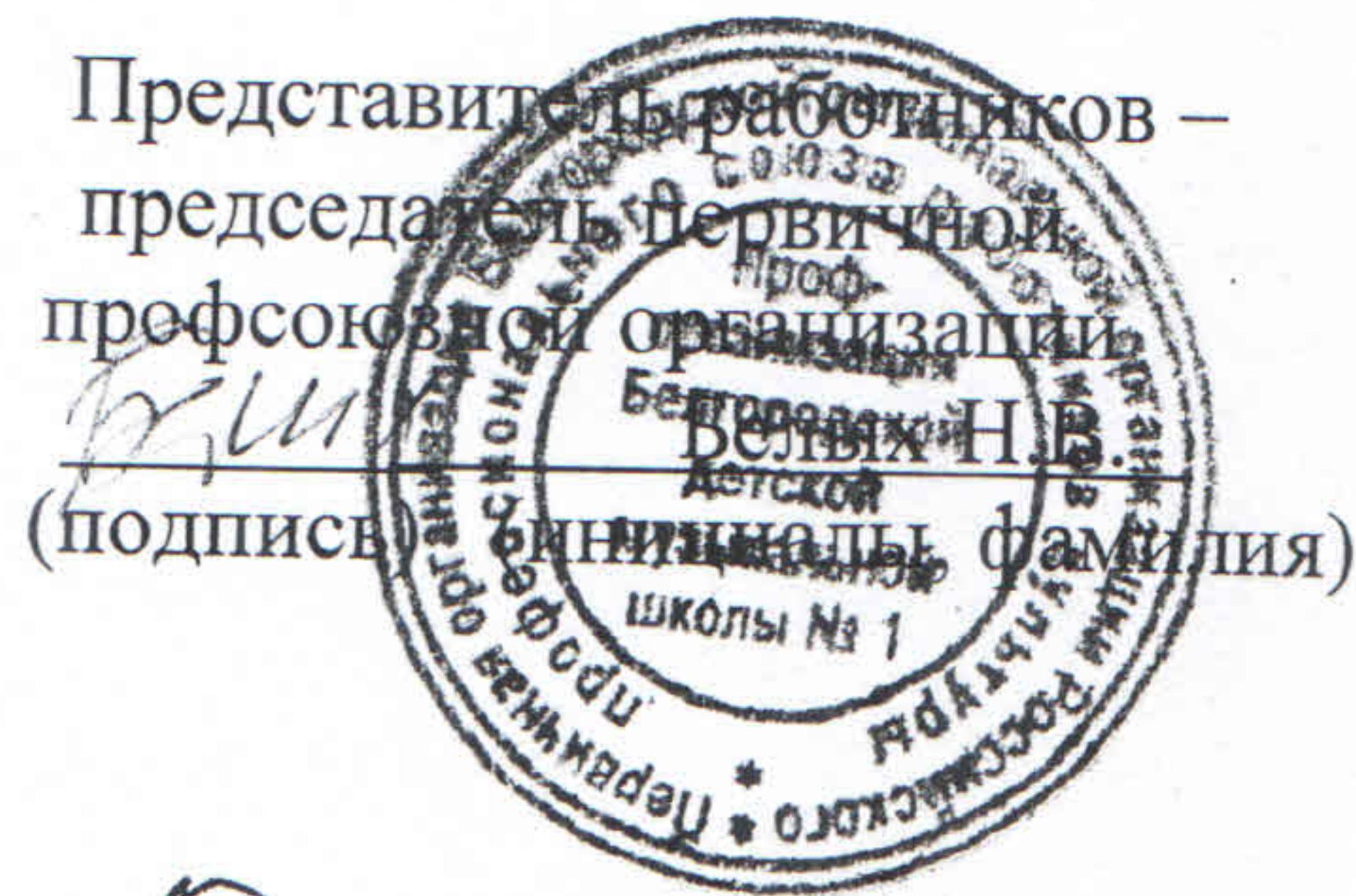
Представитель работодателя –
руководитель «ДМШ № 1 города Белгорода»


Голев А.А.
(подпись) (инициалы, фамилия)

Директор школы
(наименование должности)
«15 июня» 2012 г.



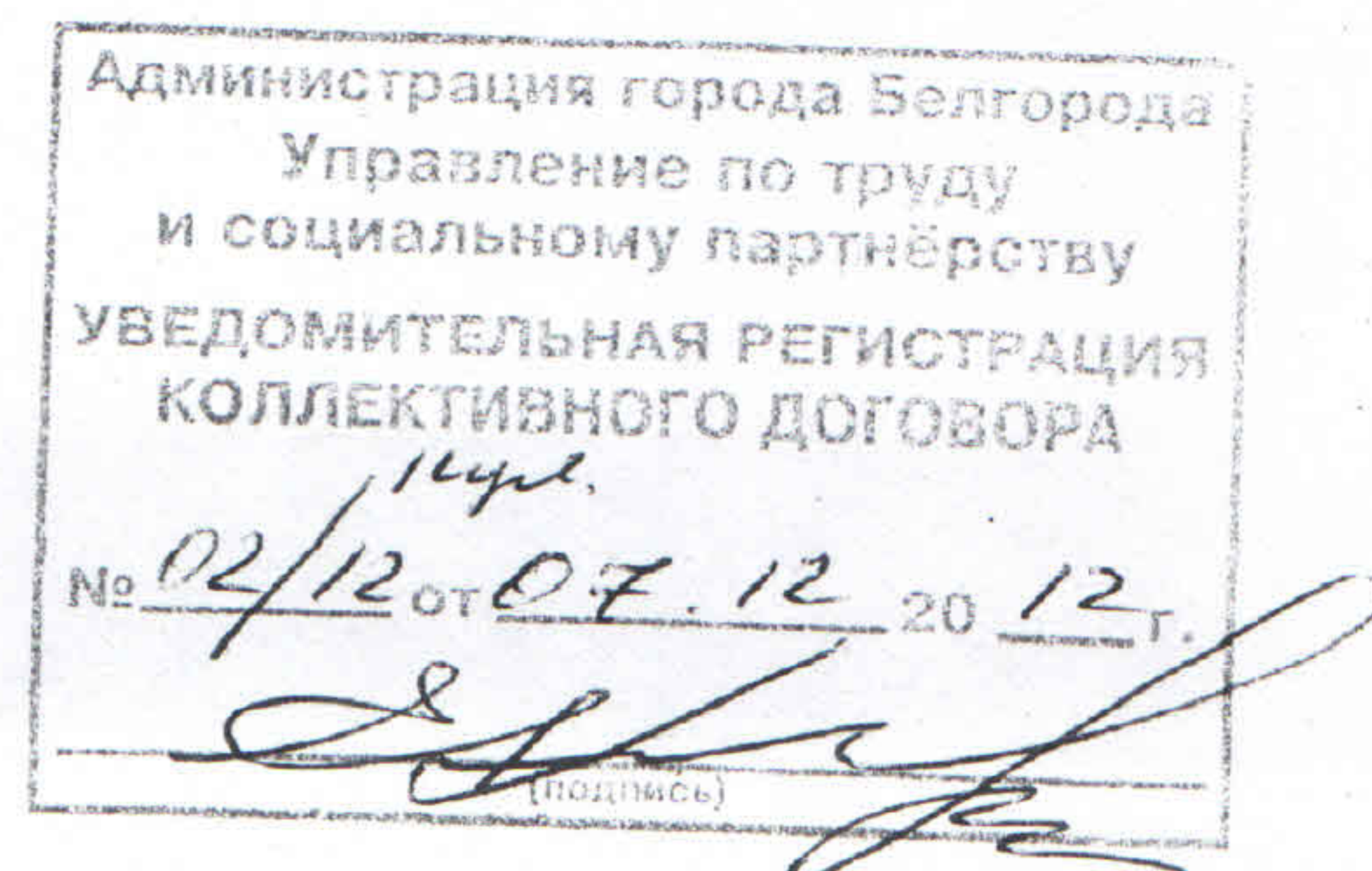
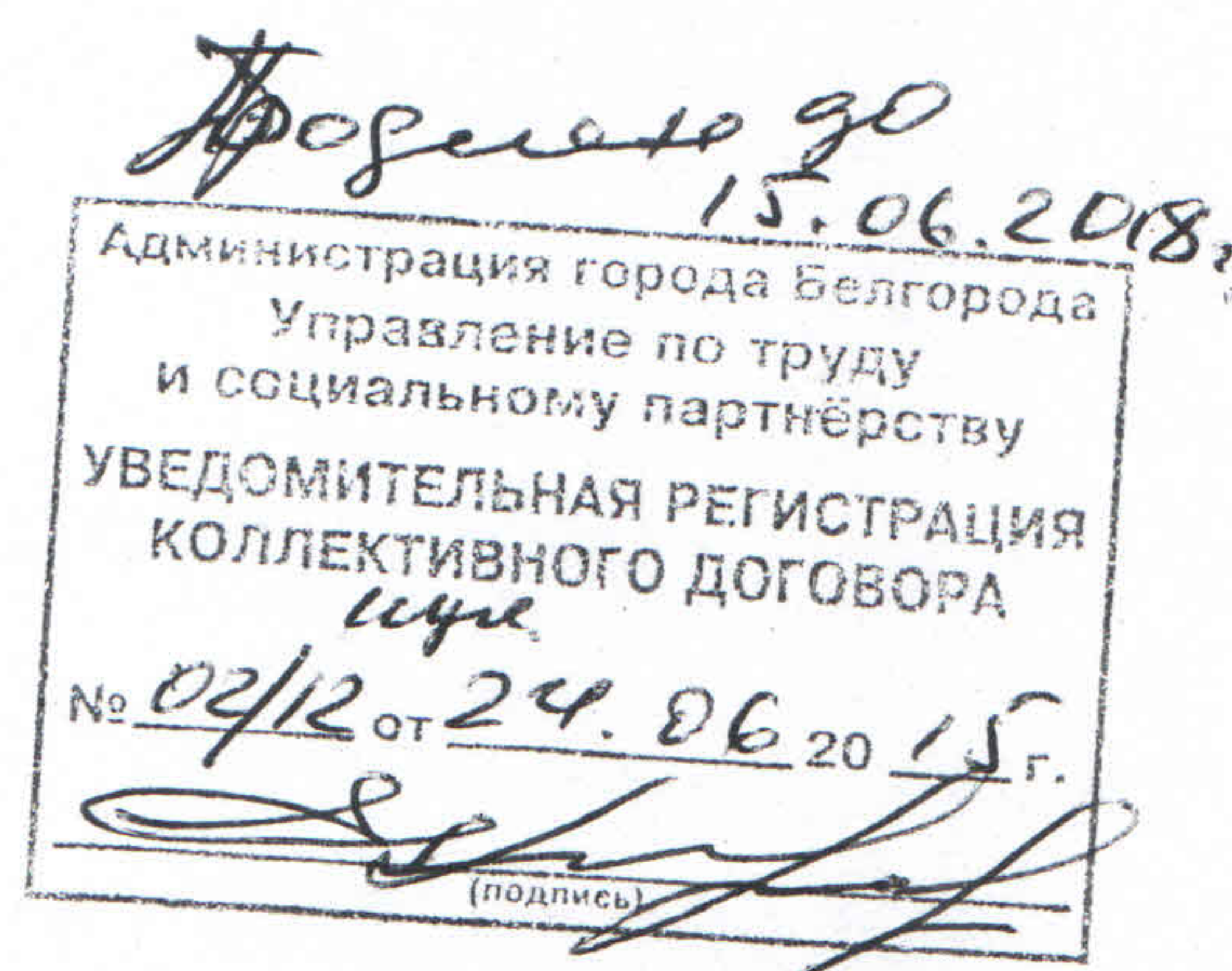
Представитель работников –
председатель Первичной
профсоюзной организации
«ДМШ № 1 города Белгорода»
(подпись) (инициалы, фамилия)



«15 июня» 2012 г.

(печать)

Коллективный договор
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Детская музыкальная школа №1 города Белгорода»
на 2012-2015 годы



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Детская музыкальная школа №1 города Белгорода»

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

➤ **«Работники»** учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа №1 города Белгорода», именуемые далее **«Профсоюз»**, в лице ее председателя Белых Натальи Владимировны, действующей на основании Устава (Положения) первичной профсоюзной организации.

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

➤ развитие 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 РФ;

➤ 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 трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

• создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

• учитывать мнение представительного органа работников 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, обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 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 2012 года** и заключен на срок 3 (три) года до **15 июня 2015 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, распространяющимся 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 правовыми 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 - 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.

3. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ

Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечивать занятость основных работников школы (при наличии учебных часов) и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

3.2. Создавать условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации (не реже одного раза в 5 лет).

3.3. Проводить подготовку к аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников.

3.4. Своевременно готовить материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представительного органа работников. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производится с согласия выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, а в случае массового высвобождения за три 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.

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

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

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ

- 5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии с Положением «Об оплате труда» (Приложение № 1).
- 5.2. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы два раза в месяц – 5 и 20 каждого месяца.
- 5.3. Установление учебной нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год производится с учетом рекомендаций заведующих методических объединений, преемственности классов и заявлений родителей.
- 5.4. Работодатель обязуется своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.
- 5.5. При наличии средств фонда заработной платы устанавливаются дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде;
- 5.6. За выполнение отдельных функций, с согласия работника, (дежурство и работа в выходные дни, замена временно отсутствующего преподавателя), работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом предоставляет денежную компенсацию или в виде дополнительного оплачиваемого дня отдыха.
- При направлении в служебные командировки работодатель производит выплату суточных. В мегаполисы (г.Москва, г.Санкт-Петербург) в размере до 700 рублей. При направлении в служебные командировки регионального значения до 300 рублей из бюджетных и внебюджетных источников финансирования (целевые взносы, спонсорские средства). При служебных командировках ближнего и дальнего зарубежья производить оплату суточных в размере до 30 у.е. из внебюджетных источников финансирования (целевые взносы, спонсорские средства, добровольные пожертвования).
- 5.7. Администрация 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.
- 5.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.
- 5.9. Работа в сверхурочное время оплачивается согласно ст. 152 ТК РФ.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

- 6.1. Устанавливать режим работы Школы с соответствием с Правилами внутреннего трудового распорядка. Рабочая неделя состоит из 6 рабочих дней. Учебные занятия регламентируются расписанием занятий, а режим дня - Правилами внутреннего распорядка.
- 6.2. Нормальная 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.
- 6.3. Работа в каникулы организовывается по особому графику. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работников в каникулы, распределяется в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.
- 6.4. 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.
- 6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. За работу в праздничные дни (дежурство), выполнение несвойственных функций с согласия работника, работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом предоставляет дополнительный оплачиваемый день отдыха в каникулярное время по усмотрению администрации школы.

6.10. Общим выходным днем является воскресенье.

6.11. Продолжительность отпуска педагогических работников составляет 28 календарных дней - ежегодный основной оплачиваемый отпуск и 28 календарных дней - ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, у остальных работников - 28 календарных дней.

6.12. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. На основании ст. 128 ТК РФ и письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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.

6.13. 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.

6.14. 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, воспитывающему 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 ежегодно оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

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

7. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

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

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

7.3. Обеспечивает в целях охраны труда:

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

7.4. Разрабатывает и утверждает Инструкцию по охране труда. Своевременно проводит

- первичные и плановые инструктажи по охране труда и технике безопасности
- 7.5. Обеспечивает обучение работников школы по вопросам охраны труда.
- 7.6. Обеспечивает работников мебелью, оборудованием, инвентарем, необходимым для работы.
- 7.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев на производстве. При несчастном случае на производстве по вине учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация согласно действующему законодательству.
- 7.8. Обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся.
- 7.9. 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;
 - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
 - проходить ежегодно обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8. Решение социально-бытовых вопросов

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечивать условия для прохождения диспансеризации работников школы.
- 8.2. Совместно с представителями профсоюзной организации решают вопросы санаторного лечения и отдыха работников учреждения.
- 8.3. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществляют контроль над расходованием средств по социальному страхованию.

9. Разрешение трудовых споров (конфликтов)

- 9.1. 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».
- 9.2. 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».
- 9.3. В период действия коллективного договора работники не организуют забастовок по вопросам, включенным в заключенный коллективный договор, при условии их выполнения.
- 9.4. Профсоюзный комитет совместно с комиссией по трудовым спорам разрешает вопросы устранения конфликтных ситуаций.

10. Гарантия деятельности профсоюзной организации

- 10.1. Работодатель создает необходимые условия для работы профсоюзного комитета.
- 10.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ТК РФ.
- 10.3. В период краткосрочного обучения председателя профсоюзного комитета, членов профсоюзного комитета с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.
- 10.4. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

11. Срок действия и формы контроля над выполнением коллективного договора

11.1. Коллективный договор вступает в силу с 15 июня 2012 г. и действует по 15 июня 2015г.

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

11.3. 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 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления.

11.4. Стороны осуществляют контроль над выполнением принятых обязательств по данному коллективному договору.

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

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

11.7. Разногласия между Работодателем и Работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его срока действия, разрешаются сторонами путем переговоров и 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.

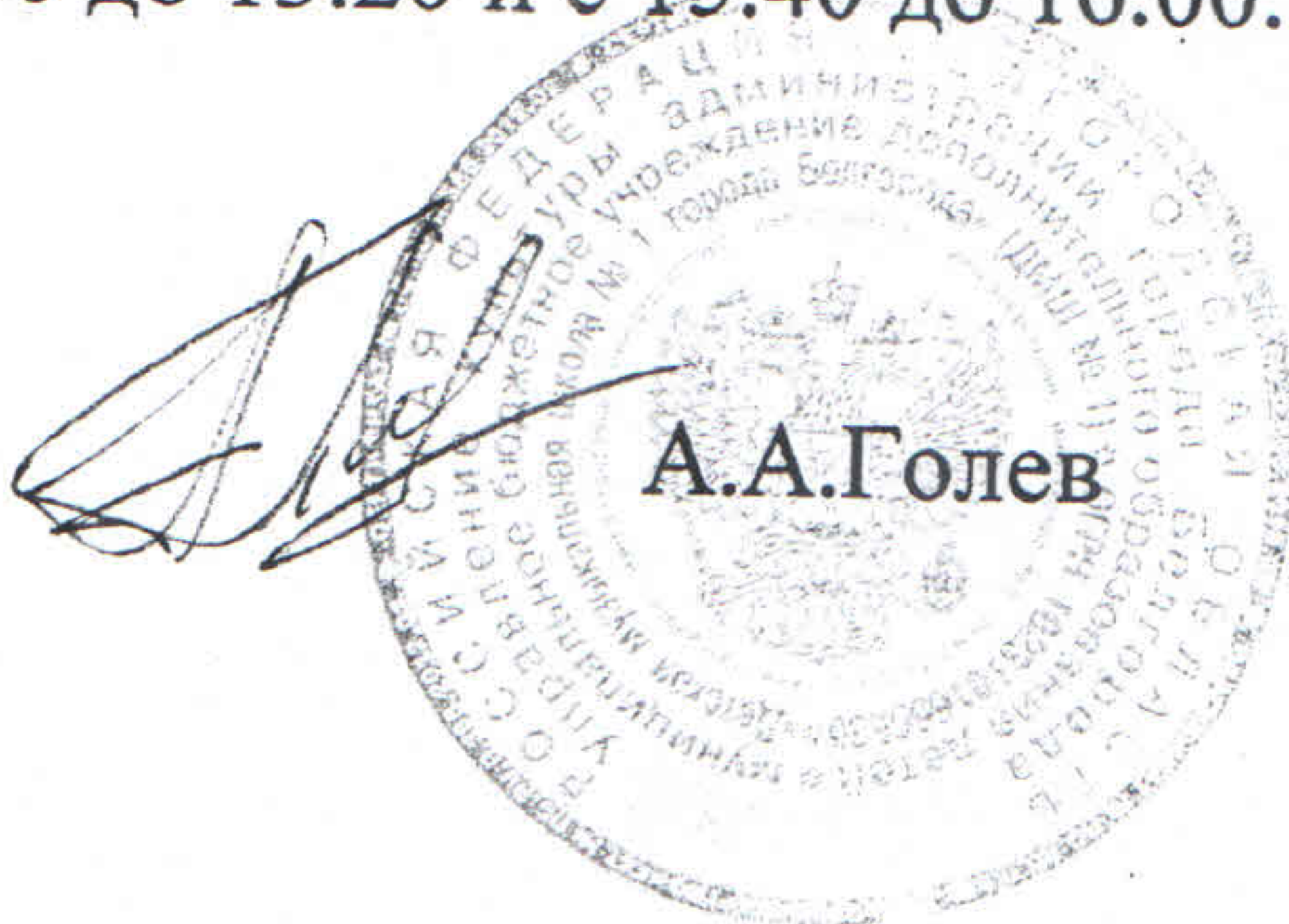
Неурегулированные разногласия разрешаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством для разрешения коллективных трудовых споров.

МБУ ДОД «Детская музыкальная школа № 1 города Белгорода»

**Режим работы учреждения
на 2012-2013 учебный год**

1. Продолжительность учебного года ДМШ № 1 с 01.09.2012г. по 31.05.2013г. в расчете на шестидневную учебную неделю (1-7 классы). Объем максимальной учебной нагрузки не превышает допустимой нормы.
2. Учебные занятия ведутся в 2 смены.
3. Начало учебных занятий в 1 смену - 8.00, окончание - 12.00; начало занятий во 2 смену - 13.20, окончание - 20.00;
4. Продолжительность уроков - до 45 минут, перерывы между уроками 10 минут;
5. Перерыв с 12.00 до 13.20 и с 15.40 до 16.00.

Директор школы



Согласовано:
Председатель ПК
Витя
Н.В.Белых

Соглашение по охране труда
между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей
«Детская музыкальная школа № 1 города Белгорода»

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 1 города Белгорода» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2012 года руководство бюджетного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Наименование мероприятий	Единица учета	Стоимость работ (руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный
1.	Приобретение сертифицированной спецодежды: - обувь - халат - костюм х/б (другие)	комплект	1500	ежегодно	Лазарев Ю.В.
2.	Прохождение медосмотров			ежегодно	Лазарев Ю.В.
3.	Приобретение мощных, чистящих средств	штuki	1000	ежемесячно	Лазарев Ю.В.
4.	Приобретение литературы по охране труда	экземпляры	400	1 раз в три года	Лазарев Ю.В.
5.	Проведение инструктажа на рабочем месте			1 раз в полгода	Лазарев Ю.В.
6.	Ремонт учебных и бытовых помещений		100000		Лазарев Ю.В.
	ИТОГО		102900		

Соглашение составили
ответственный по охране труда

Ю.В.Лазарев

Утверждаю:
Директор МОУ ДОД ДШИ № 1 г. Белгорода
А.А.Голев