

Директор МБОУ ДОД
«Детская школа искусств № 1
города Белгорода»
Л.А. Беляева

« 01 » октябрь 2014 г.

Председатель
профсоюзного комитета школы
М.Г. Белоусова

« 01 » октябрь 2014 г.

Управление культуры администрации города Белгорода

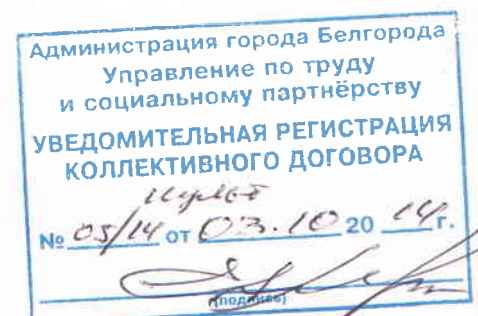
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
«Детская школа искусств № 1 города Белгорода»

на 2014 – 2016 годы

Принят на общем собрании
работников школы
01 октября 2014 года
Протокол № 1

Белгород - 2014



Оглавление.

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда.

Раздел 6. Гарантии и компенсации.

Раздел 7. Охрана труда и здоровья.

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 1 города Белгорода».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения дополнительного образования детей (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации – председателя профкома Белоусовой Марины Геннадьевны.
 - работодатель в лице его представителя – директора Беляевой Ларисы Алексеевны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.6. При реорганизации трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам,

- предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

Раздел 2. Трудовой договор

- 2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же настоящим коллективным договором.
- 2.2.** Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3.** Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы и компенсации.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.5.** При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки устанавливается в соответствии с тарификацией и учебным планом, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов.
Объем учебной нагрузки преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.6.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом

основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

- 2.7. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.
- 2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года, возможны только:
- а). по взаимному согласию;
 - б). по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

- 2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменном форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель направляет работников учреждения для переподготовки и повышения квалификации.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
 - 3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
 - 3.3.3. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.
 - 3.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом школы.
- 4.2. Для руководящих работников, преподавателей, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, артистического и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации.
- 4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Занятия с учащимися могут планироваться в выходные дни и каникулярное время. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.
- 4.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. За работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику предоставляется другой день отдыха.
- 4.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды работники школы привлекаются работодателем к хозяйственной и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 4.9. В каникулярное время преподаватели и другие работники школы привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

- 4.11.** Работодатель обязуется на основании письменного заявления предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
 - при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
 - регистрации брака – до 5 календарных дней;
 - смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
 - имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
 - имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней.
- 4.12.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.
- 4.13.** Общим выходным днем является воскресенье.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

- 5.1.** Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, настоящим договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- 5.2.** Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, качества, количества и условий работы, а также выплаты стимулирующего характера.
- 5.3.** Оплата труда работников детской школы искусств № 1 осуществляется согласно «Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Белгорода».
- 5.4.** Базовые должностные оклады устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 1 города Белгорода».
- 5.5.** Заработная плата выплачивается не реже чем 2 раза в месяц. Днем выплаты заработной платы является 20 число текущего месяца и 05 число следующего за текущим месяцем.
- 5.6.** Бухгалтерия выдает работникам расчетные листы с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

- 5.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 1 города Белгорода». (Приложение № 2) и включает в себя:
- оплату труда исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств № 1 города Белгорода»;
 - доплаты за выполнение работ, связанных с деятельностью учреждения и не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- 5.8. На педагогов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 5.9. Премирование, стимулирующие и гарантированные выплаты работникам устанавливаются приказами директора учреждения в соответствии с локальными актами, приказами управления культуры администрации г. Белгорода.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

- 6.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление, предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.
- 6.2. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими предусмотренных законом обязанностей.
- 6.3. Помимо общих гарантий и компенсаций работникам предоставляются гарантии и компенсации, в следующих случаях:
- при направлении в служебные командировки;
 - при совмещении работы с обучением;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в некоторых случаях прекращения трудового договора.
- 6.4. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения (не более 2500 руб.), суточные в следующих размерах:

- служебные командировки в города мегаполисы России и зарубежные страны до 700 рублей в сутки;
 - служебные командировки в города регионального значения 300 рублей в сутки.
- 6.5. 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.
- 6.6. Стороны договорились, что работодатель может возмещать из внебюджетных средств оплату похоронных услуг, оказывать материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам учреждения.

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 3), с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых мероприятий.
- 7.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- 7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- 7.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 7.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- 7.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 7.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 7.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.11. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 7.12. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

- 8.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 8.2. Рассматриваются в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 8.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 8.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 8.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 8.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока данного договора.

Принят на общем собрании работников школы МБОУ ДОД «Детская школа искусств № 1 города Белгорода».