

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

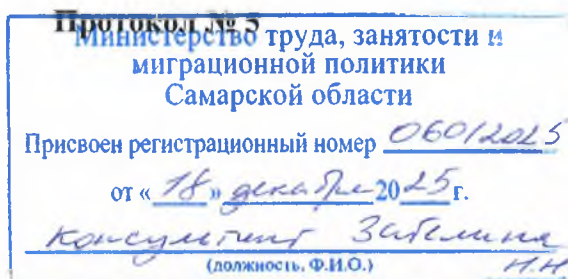
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования детская школа искусств «Камертон»

городского округа Тольятти

(МБУ ДО ДШИ «Камертон»)

на 2026 – 2028 г.г.

Принят на общем собрании
работников Учреждения
«15» декабря 2025г.



Юридический адрес:	445056, Самарская область, г.Тольятти, 40 лет Победы, 86
Работодатель:	Козлова Марина Александровна, 30-58-58
Представитель работников:	Потапова Елена Григорьевна, 35-65-93
Численность работников:	62, в т.ч. членов профсоюзной организации 18
Код ОКВЭД	85.41.2
Код ОКФС	14
Отраслевой профсоюз	работников культуры

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Оплата труда	3
Раздел 3. Трудовые отношения	5
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	6
Раздел 5. Гарантии и компенсации	8
Раздел 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости	12
Раздел 7. Охрана труда	13
Раздел 8. Гарантии деятельности представительного органа работников	13
Раздел 9. Заключительные положения	14

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО ДШИ «Камертон» (далее – Учреждение). Договор заключен в соответствии с законодательством РФ, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель, в лице директора Учреждения Козловой Марины Александровны.

Работники в лице уполномоченного представителя Потаповой Елены Григорьевны.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам:

- форма, система и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных трудовым договором;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- охрана здоровья работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора.

1.4. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закрепленные Самарским областным трехсторонним соглашением между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2024 – 2026 годах.

1.5. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда работников Учреждения производится согласно действующему «Положению об оплате труда работников МБУ ДО ДШИ «Камертон» (далее – Положение), принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Индексация ставок заработной платы работников производится в порядке, установленном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

2.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты социального характера, не связанные с результатами труда.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются в соответствии с Положением, на основе показателей и критериев эффективности работы и предусматриваются в трудовом договоре с работником.

2.5. Размеры и основания компенсационных и социальных выплат устанавливаются согласно соответствующим разделам действующего Положения.

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

2.7. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере, либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

2.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы. Фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с ч.1-3 ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

2.9. Оплата труда в период карантина или других случаев, представляющих опасность для здоровья, производится в соответствии с действующим законодательством РФ об охране здоровья населения.

2.10. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников (профсоюза).

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.11. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается 7 и 22 числа каждого месяца, как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, Уставом Учреждения, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении.

3.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменном виде. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.5. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается ежегодно на начало учебного года, о чем работник знакомится под роспись, и в течение учебного года по инициативе работодателя не может быть уменьшена, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

3.6. Работники, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждении, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

3.7. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, регулируется локальным нормативным актом Учреждения.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения регулируется локальным нормативным актом «Правила внутреннего трудового распорядка работников МБУ ДО ДШИ «Камертон», если иное не предусмотрено законодательством или условиями трудового договора. В отдельные периоды времени режим работы работников Учреждения может быть изменен на основании приказа работодателя в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени дистанционных работников определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.2. В Учреждении, в соответствии с ТК РФ, устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для указанных в пункте 4.3. категорий работников;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота, воскресенье) для остальных категорий работников;
- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, указанных в пункте 4.4.

4.3. Шестидневная рабочая неделя распространяется на следующие категории работников:

- преподаватели;
- концертмейстеры;
- вахтеры;
- уборщики служебных помещений.

4.4. Работа с ненормированным рабочим днем устанавливается для заместителей директора, главного бухгалтера, бухгалтера, специалиста по закупкам, экономиста, специалиста по персоналу, специалиста по охране труда, делопроизводителя, заведующего хозяйством. За работу с ненормированным рабочим днем предоставляется

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

4.5. Для работников Учреждения продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.6. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ (ст.93 ТК РФ). При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более, чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается с пожеланиями работника, с учетом условий работы у работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени, оплата труда работнику производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Работники Учреждения обязуются выполнять «Правила внутреннего трудового распорядка работников МБУ ДО ДШИ «Камертон».

4.8. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Указанным работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час.

4.9. Ежегодно, не позднее чем за две недели до наступления календарного года, работодатель, с учетом мнения профсоюзной организации, утверждает и доводит до сведения всех работников график предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении за первый год работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью (графиком) предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.10. Работодатель предоставляет право работникам Учреждения, по соглашению сторон, использовать отпуск по частям. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

4.11. Работодатель предоставляет работникам Учреждения дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- похороны близкого родственника (матери, отца, супруга (и), детей) – 3 рабочих дня;
- свадьба работника (детей работника) – 1 рабочий день;
- день начала учебного года родителям первоклассников – 1 рабочий день;
- проводы на службу в армию детей – 1 рабочий день;
- для участия сотрудников – участников СВО в мероприятиях различного уровня – 3 рабочих дня.

4.12. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное для работника время, продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух и 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;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами 1 группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.13. В иных случаях отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст.128 ТК РФ.

4.14. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет возможность замены денежной компенсацией части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, а также ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год, денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

4.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника, неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Раздел 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работники Учреждения имеют право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

5.2. Работникам Учреждения, на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- на лечение при продолжительной болезни;
- смерти близких родственников;

- в связи с выходом на пенсию;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака;
- к отпуску на оздоровление при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет;
- к праздничным датам;
- в случае смерти работника.

Конкретный размер социальной выплаты устанавливается соответствующим разделом действующего «Положения об оплате труда».

5.3. В случае направления в служебную командировку, работнику Учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных правовыми актами городского округа Тольятти.

5.4. Дети работников Учреждения, при наличии производственных и финансовых возможностей, имеют право на бесплатное или льготное обучение по дополнительным общеобразовательным программам, реализуемым Учреждением за плату.

5.5. При проведении Учреждением платных культурно-досуговых мероприятий, дети работников Учреждения могут посещать эти мероприятия бесплатно.

5.6. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников Учреждения и совета Учреждения о представлении работников Учреждения, в установленном порядке, к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

5.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорок лет (за исключением лиц, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии, в том числе досрочно) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.8. Мероприятия, предусмотренные разделом 5 настоящего коллективного договора, оплачиваются за счет соответствующих бюджетных смет, за счет экономии фонда оплаты труда и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.9. Гарантии работникам, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившим контракт о прохождении военной службы в период

мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации:

5.9.1. в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

5.9.2. не позднее дня приостановления действия трудового договора выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (часть 5 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.9.3. на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранить социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода;

5.9.4. действие трудового договора возобновить в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (часть 9 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.9.5. в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя (часть 10 статьи 351.7 ТК РФ);

5.9.6. соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя) с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (часть 4 статьи 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

5.10. Гарантии членам семей мобилизованных работников, а также работников, заключивших соответствующий контракт, работодатель обязан:

5.10.1. предусматривать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (часть 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации);

5.10.2 не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (статья 259 ТК РФ);

5.10.3. супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставлять одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (пункт 11 статьи 11 Федерального закона от 27.05.98 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

5.10.4. не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (статья 264.1 ТК РФ);

5.10.5. предоставлять до 35 календарных дней в году отпуска без сохранения заработной платы родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 128 ТК РФ).

5.11. Меры поддержки мобилизованным работникам, а также работникам, заключившим соответствующий контракт:

5.11.1. преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

5.11.2. материальная помощь на лечение при продолжительной болезни (до 4000 рублей);

5.11.3. гибкие формы занятости;

5.11.4. предоставление дней отдыха для посещения медицинских организаций, социальных служб (на основании подтверждающих документов);

5.11.5. выплата материальной помощи членам семьи в случае гибели работника (должностной оклад).

5.12. Меры поддержки членам семьи мобилизованных работников, а также работников, заключивших соответствующий контракт:

5.12.1. материальная помощь (при мобилизации, ранении члена семьи – до 4000 рублей);

5.12.2. очередной оплачиваемый отпуск в удобное для членов семей работников время;

5.12.3. неполное рабочее время (рабочая неделя или рабочий день).

Раздел 6 . ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, письменно сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации о сокращении численности или штата работников. Информация о возможном массовом высвобождении работников Учреждения предоставляется выборному органу первичной профсоюзной организации не менее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.2. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет (за исключением категорий работников, предусмотренных ст. 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с которыми по инициативе работодателя запрещено).

6.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых сотрудников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

6.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 ст. 81 ТК РФ, по письменному заявлению предоставляется не менее одного оплачиваемого дня в неделю с сохранением средней заработной платы для самостоятельного поиска нового места работы.

6.5. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

6.6. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации), производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

7.2. Безопасные условия и охрана труда в Учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков.

7.4. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.5. В Учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.3. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

8.4. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Договор вступает в силу с 1 января 2026 года и действует до 31 декабря 2026 года.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и (или) дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются и вносятся решением Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников.

9.4. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор Учреждения;

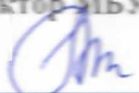
со стороны работников – уполномоченный представитель работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.6. Настоящий Договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Подписи сторон:

Директор МБУ ДО ДШИ «Камертон»


М. А. Козлова

«15» декабря 2025 года



Уполномоченный представитель


Е. Г. Потапова

«15» декабря 2025 года

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования детская школа искусств «Камертон»
городского округа Тольятти
прошито и пронумеровано 14 листов
скреплено печатью и подписью директора

Директор МБУ ДО ДШИ «Камертон»  М.А.Козлова

