

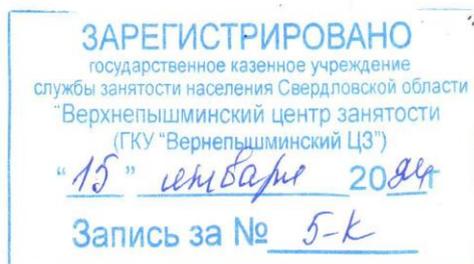
Утверждено на Общем собрании  
Трудового коллектива  
Протокол № 2 от 25.12.2023

Представитель работников –  
председатель общего собрания  
трудоого коллектива МБУДО  
«Детская художественная школа»  
 Г.Н.Федорова  
«26» декабря 2023г.

Представитель работодателя –  
Директор МБУДО  
«Детская художественная школа»  
Л.В.Бельшева  
«26» декабря 2023г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Детская художественная школа»**  
**г. Верхняя Пышма**  
**на 2024– 2026 гг.**



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская художественная школа» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.1.** Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская художественная школа», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Учреждения и работники учреждения в лице председателя Общего собрания трудового коллектива Учреждения.

**1.2.** Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

**1.3.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

**1.4.** Настоящий договор заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

**1.5.** Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

**1.6.** Работодатель в течение 5 дней после подписания доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения, а также до сведения всех вновь поступающих на работу.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

**1.8.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.9.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.10.** При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.11.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

**1.12.** В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

**1.13.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

**1.14.** Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 01.01.2024г. по 31.12.2026г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

## **1. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**2.1.** В области оплаты труда Стороны договорились:

**2.1.1.** Заработная плата работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» (далее – Положение об оплате труда).

**2.1.2.** При заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с работником учреждения условия начисления заработной платы определяются в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

**2.1.3.** При наступлении у работника права на изменение должностного оклада, размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из более высокого размера оклада, размера стимулирующих выплат производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**2.1.4.** Заработная плата выплачивается **пятого и двадцатого** числа каждого месяца путем перечисления на лицевой счет Работника в банке.

**2.1.5.** Ежемесячно, в день выдачи зарплаты за вторую половину месяца каждому работнику выдается (на бумажном носителе) **или высылается на электронную почту (в электронном виде)** расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний за месяц. **В электронном виде расчетный листок рассылается работникам по личному запросу, оформленному в форме заявления.**

**2.1.6.** На основании статьи 134 Трудового Кодекса РФ с целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в учреждении производится индексация заработной платы всех работников учреждения (кроме педагогических). Размер и сроки индексации определяются распорядительным актом учредителя - администрации городского округа Верхняя Пышма.

Индексация производится в соответствии с Положением о порядке индексации заработной платы в МБУДО «Детская художественная школа»

**2.1.7.** При нарушении работодателем установленного срока 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

**2.1.8.** В учреждении установлена система материального поощрения. Основания и размеры материального поощрения определяются Положением о порядке премирования работников МБУДО «Детская художественная школа» (далее – Положение о премировании).

**2.1.9.** В учреждении установлена система оценки эффективности деятельности работников. Основания и размеры стимулирующих выплат определяются Положением критериях

оценки эффективности деятельности работников МБУДО «Детская художественная школа» (далее – Положение об эффективности).

**2.1.10.** При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работодатель осуществляет доплаты к должностным окладам в размере, установленном трудовым законодательством РФ.

**2.1.11.** Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогических работников, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя незамедлительно.

**2.1.12.** При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**2.2.** В области нормирования труда стороны договорились:

**2.2.1.** Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

**2.3.** Гарантии и компенсации.

**2.3.1.** При направлении в служебные командировки Работнику выплачивается средняя заработная плата и компенсация в размере, установленном Положением о порядке и размере возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников МБУДО «Детская художественная школа».

**2.3.2.** 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.

**2.3.3.** Работодатель за счет средств экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, может оказывать материальную помощь работникам Учреждения на основании Положения об оказании материальной помощи работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа» г. Верхняя Пышма (далее – Положение о материальной помощи).

**2.3.4.** За высокие достижения в труде Работодатель ходатайствует перед Учредителем о награждении работников почетными грамотами, благодарственными письмами.

**2.3.5.** При наличии экономии средств собственных доходов учреждения Работодатель имеет право приобрести новогодние подарки для детей (до достижения 18 лет) работников, включая совместителей.

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

**3.1.** Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

**3.2.** При заключении трудового договора Работник предъявляет документы, в соответствие со ст. 65 Трудового кодекса РФ.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа

**3.3.** В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться следующие условия:

- об установлении испытательного срока в соответствии с трудовым законодательством;
- о неразглашении персональных данных сотрудников, обучающихся;
- о выполнении должностных обязанностей с учетом показателей эффективности, установленных Положением об эффективности;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее 3 лет, если обучение производилось за счет средств учреждения (работодателя).

Не устанавливается испытательный срок при поступлении на работу следующим категориям лиц:

- избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременным женщинам и женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня (исключая случаи заключения срочного договора по соглашению сторон);
- приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иным лицам в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

**3.4.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

**3.5.** Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

**3.6.** Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Право на профессиональную переподготовку реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

**3.7.** В случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку (переподготовку), Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством Российской Федерации.

**3.8.** Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо ее реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- ликвидация учреждения;
- невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

**3.9.** Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять председателю Общего собрания трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. О предстоящем увольнении работники предупреждаются персонально и в письменном виде не менее чем за два месяца.

При принятии решения о ликвидации Учреждения либо прекращении деятельности, сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому

увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

**3.10.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Учреждения при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется также лицам:

- которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года:

- лицам, проработавшим в учреждении свыше десяти лет;  
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет;  
- родителям, воспитывающим детей - инвалидов в возрасте до 18 лет;  
- лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года;  
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

**3.11.** Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

**3.12.** Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

**3.13.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

**3.14.** Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

**3.15.** Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора на основании статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

**4.1** Работникам устанавливается:

- нормы педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы понимается норма часов учебной нагрузки - 18 часов в неделю.

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, продолжительностью, не превышающей 40 часов;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, продолжительностью, не превышающей 40 часов;

- работа в сменном режиме рабочего времени;

- на основании ст.312.6 Трудового кодекса РФ по инициативе работодателя может быть осуществлен временный принудительный перевод работника на работу в дистанционном (удаленном) режиме. В этом случае Работодатель с учетом мнения общего собрания трудового коллектива должен принять **локальный акт о временном переводе** на дистанционную работу;

**4.2.** Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

**4.3.** Режим работы педагогических работников в каникулярное время регулируется трудовым законодательством РФ, законодательством в сфере образования, локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

**4.4.** Правом на работу по неполному рабочему времени имеют:

- беременные женщины;
- один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**4.5.** Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (кроме сотрудников, занимающих должность «преподаватель»).

**4.6.** Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению оборудования в тех случаях, когда его неисправность может вызвать прекращение работ для значительного числа Работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

**4.7.** Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем без согласия Работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,

должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

**4.8.** Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных подразделений.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

**4.9.** Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится без их согласия по письменному распоряжению Работодателя для:

- предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы, либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

**4.10.** Выходными днями для работников учреждения являются:

- при пятидневной рабочей неделе – суббота и воскресенье;
- при шестидневной рабочей неделе – воскресенье;
- при сменном режиме рабочего времени – нерабочие дни по графику работы;

**4.11.** Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

**4.12.** Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

**4.13.** Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По

заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

**4.14.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

**4.15.** Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 56 календарных дней для работников, перечисленных в Постановлении Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466;
- 30 календарных дней для сотрудников, имеющих инвалидность;
- 28 календарных дней для остальных работников.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда или ненормированным рабочим временем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней или денежная компенсация, при этом отпуск не должен превышать 56 календарных дней.

«На основании приказа Минобрнауки России от 31.05.2016г № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и «Порядка предоставления педагогическим работникам МБУДО «Детская художественная школа» длительного отпуска сроком до одного года» от 14.01.2020г педагогическим работникам учреждения может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года

**4.16.** Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие Работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

Педагогическим работникам отпуск предоставляется в летнее время.

**4.17.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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;

- а также до трех календарных дней в случаях переезда на новое место жительства, для проводов в армию;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в

возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы предоставляется ежегодный дополнительный отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**4.18.** За работу без больничного листа в течение года Работникам предоставляются дополнительные три дня отдыха к отпуску, при этом отпуск не должен превышать 56 календарных дней.

## 5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

**5.1.** Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

**5.2.** Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации здания, помещений, оборудования, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда и безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение и проверку знаний Работников по охране труда и оказанию первой медицинской помощи в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда,
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических и внеочередных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствовании с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 214 ТК РФ и приказ Минздрава от 28.01.2021 № 29н. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра;
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
- мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.

Работодатель обязан выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения.

### **5.3. Работник обязан:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания или отравления;
- проходить обязательные медицинские профилактические осмотры.

**5.4.** При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ.

В случае необеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

**5.5.** За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

## **6. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

**6.1.** Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным

с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

**6.2.** Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом.

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**7.1.** Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для его заключения.

**7.2.** Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

**7.3.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

**7.4.** Уполномоченные представители Общего собрания коллектива, члены администрации, обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

**7.5.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

**7.6.** Работодатель в установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

**7.7.** Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**7.8.** Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

### **ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью  
15 (пятнадцать) листов  
Директор МБУДО  
«Детская художественная школа»  
Подпись / Д. В. Вельшева /



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 479392069178180993905932985988858338549683813815

Владелец Бельшева Лариса Валерьевна

Действителен с 05.04.2023 по 04.04.2024