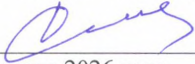


Председатель Совета трудового коллектива



Э.Г. Сиражева

«05» июня 2026 года

Директор ГАУДО СО

«ДШИ № 2 г. Каменска-Уральского»

Е.М. Субботина

«05» июня 2026 года



Коллективный договор на 2026 – 2029 годы

государственного автономного учреждения дополнительного образования
Свердловской области
«Детская школа искусств № 2 города Каменска-Уральского»

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственное казенное
учреждение службы занятости
населения Свердловской области
«Каменск-Уральский
центр занятости населения»

16 июня 2026
Запись за N 20-к

город Каменск-Уральский
2026 года

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор на 2026 – 2029 годы государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Детская школа искусств № 2 города Каменска-Уральского» (далее по тексту – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, в государственном автономном учреждении дополнительного образования Свердловской области «Детская школа искусств № 2 города Каменска-Уральского» (далее по тексту – Учреждение), и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Работники государственного автономного учреждения дополнительного образования Свердловской области «Детская школа искусств № 2 города Каменска-Уральского» (далее по тексту – Работники) в соответствии со ст. 31 ТК РФ уполномочили Совет трудового коллектива (далее по тексту – СТК), в лице Председателя СТК, уполномочили представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: государственное автономное учреждение дополнительного образования Свердловской области «Детская школа искусств № 2 города Каменска-Уральского» в лице директора Субботиной Т.М. (далее по тексту – Работодатель), и Работники в лице Председателя СТК.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам.

1.5. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников, создания благоприятных условий деятельности в Учреждении, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. Действие Коллективного договора

2.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

2.2. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников и работодатель обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

2.4. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.5. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.6. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

2.7. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

2.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

2.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения Коллективного договора решаются сторонами совместно.

2.11. Коллективный договор заключен на три года, 2026 – 2029 годы, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

2.12. В период действия настоящего Коллективного договора, стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством РФ и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

Локальные нормативные акты Учреждения не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками и через Представителя:

- Учет мнения представительного органа работников, а именно СТК в лице Председателя СТК, в случаях предусмотренных законодательством РФ и настоящим Коллективным договором;

- Консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Учреждения;

- Получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам реорганизации или ликвидации Учреждения, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников и по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами РФ, учредительными документами Учреждения, настоящим Коллективным договором и Трудовыми договорами с работниками (часть 2 ст. 53 ТК РФ);

- Обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию;

- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2.14. Во исполнение настоящего Коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2.15. При принятии отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, указанных в настоящем Коллективном договоре, Работодатель должен учитывать мнение представительного органа работников, а именно по согласованию СТК, Работодатель принимает следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников;

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- И другие документы, указанные в настоящем коллективном договоре.

2.16. С учетом мнения представительного органа работников, а именно по согласованию с Председателем СТК, Работодатель принимает следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

- Положение об оплате труда и стимулировании работников;

- Локальные акты, регулирующие вопросы обработки и хранения персональных данных работников;

- Соглашение по охране труда;

- Положение о дистанционной работе в государственном автономном учреждении дополнительного образования Свердловской области «Детская школа искусств № 2 города Каменска-Уральского»;

- И другие документы, указанные в настоящем коллективном договоре.

3. Трудовой договор (эффективный контракт)

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ, Уставом Учреждения и иными внутренними локальными нормативными актами Учреждения. Устав Учреждения и иные внутренние локальные нормативные акты Учреждения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Содержание приказа Работодателя о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор (эффективный контракт) не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним Трудовой договор (эффективный контракт) не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ)

3.4. Не включение в Трудовой договор (эффективный контракт) каких либо норм Трудового права, законодательства, настоящего Коллективного договора не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, штатным расписанием, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, в случаях предусмотренных ТК РФ с работником может заключаться срочный трудовой договор. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор (эффективный контракт) на неопределенный срок (ст.59 ТК РФ).

3.7. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре (эффективном контракте) условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

3.8. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

3.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые

поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных законодательством РФ и коллективным договором.

3.10. Содержание и условия трудового договора (эффективного контракта) должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ и иным нормативно правовым актам РФ, кроме того в трудовой договор (эффективный контракт) могут включаться дополнительные условия для отдельных категории работников, в соответствии с ТК РФ. Дополнительно в трудовом договоре могут включаться условия об объеме учебной нагрузки, режиме и продолжительности рабочего времени, условия о льготах и компенсациях.

3.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.12. При внесении Работодателем в одностороннем порядке изменений в условия трудового договора, по основаниям, предусмотренным ст. 74 ТК РФ, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено законодательством РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор (эффективный контракт) прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.13. При принятии локальных нормативных актов предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда, перечень которых указан в пункте 2.15 настоящего Коллективного договора, работники должны быть извещены о введении в действие указанных локальных нормативных актов не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

3.14. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ и иными федеральными законами РФ, в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

3.15. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3.16. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом). Объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.17. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятия, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.18. По заявлению женщины или лиц, указанных в ст. 256 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

3.19. Мерами, направленными на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, является:

1) Предоставление женщинам совмещающим работу с воспитанием, льгот и преимуществ в виде, установления сокращённой рабочей недели с сохранением среднего заработка женщинам с детьми дошкольного возраста.

2) Предоставление женщинам, имеющим детей до 18 лет, льгот и преимуществ, сверх установленных законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (Указ Президента РФ от 05.07.2012 года №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»), а именно:

- оказание финансовой поддержки в виде материальной помощи при рождении ребёнка, в размере должностного оклада;
- предоставление возможности работы по индивидуальному гибкому графику;
- предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет.

3.20. Работникам, работающим по должности уборщик служебных помещений устанавливается норма труда в объеме 400 квадратных метров.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

4.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

4.2. Необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение), переподготовки и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) работников, для нужд Учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

4.3. Формы подготовки (профессионального образования и профессионального обучения), переподготовки и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения и с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

4.4. При проведении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работодатель обязан:

4.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года.

4.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

4.4.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений дополнительного образования детей и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям труда с момента аттестации.

4.4.5. Предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения денежные средства, направленные на повышение квалификации и переподготовку работников.

4.5. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Основаниями прекращения трудового договора являются, основания указанные в Трудовом кодексе Российской Федерации.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации Учреждения - не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование (с письменного уведомления «Учредителя»).

5.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией ст. 179 ТК РФ.

5.2.3. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц преимущество отдается лицам, указанным в ч. 2 ст. 179 ТК РФ.

5.2.4. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической и др. деятельностью;
- председатель Совета трудового коллектива;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 3 лет;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.3. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации Учреждения.

5.4. Стороны договорились что, работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

6. Рабочие время и время отдыха

6.1. Рабочее время и режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, являющимися Приложением №1 к настоящему Коллективному договору (далее по тексту – Приложение № 1) (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников. Кроме того, для педагогических работников режим рабочего времени в Учреждении, дополнительно определяется учебным расписанием, устанавливающим начало и окончания рабочего дня учителя, утвержденным работодателем.

6.2. При работе работника в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон (ст. 102 ТК РФ).

6.3. Для директора Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, работников из числа работников культуры, работников осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, работников осуществляющих деятельность по общеотраслевым должностям служащих и работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала

устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Педагогическим работникам конкретная продолжительность рабочего времени, устанавливается в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (Зарегистрировано в Минюсте России 06.05.2025 N 82070).

6.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Без согласия работников допускается привлечение к работе в следующих случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

Запрещаются привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Гарантии, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу Работодателя, в лице директора Учреждения.

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.

6.6. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ.

6.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

6.8. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части и рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им тарификацией для выполнения работ с сохранением заработной платы в установленном порядке).

6.9. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе будущего учебного процесса в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

6.10. Продолжительность работы по совместительству определяется в трудовом договоре, заключенном между совместителем и Работодателем.

6.11. Для работников Учреждения устанавливаются выходные дни в соответствии с законодательством РФ о труде и Приложением №1 к настоящему Коллективному договору.

6.12. Для работников учреждения предоставляется время отдыха в соответствии с законодательством РФ о труде и Приложением №1 к настоящему Коллективному договору.

6.13. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, в течение календарного года в соответствии со ст.114, 122 ТК РФ.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам, согласно Постановлению Правительства РФ от 03.04.2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 56 календарных дней.

6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.15. Педагогическим работникам Учреждения, осуществляющем образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет, непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются законодательством РФ.

6.16. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 128 ТК РФ и 173 ТК РФ.

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

6.18. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.19. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ).

6.20. Работодатель обязуется, на основании письменного заявления:

6.20.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной Войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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.

6.20.2. Предоставлять уборщицам санитарных узлов, отпуск с сохранением заработной платы в один дополнительный оплачиваемый день, к очередному отпуску.

6.21. Работодатель при получении информации о временной нетрудоспособности работника обязан продлить ежегодный оплачиваемый отпуск такого работника на количество дней нетрудоспособности. По решению работника, на основании его письменного заявления, перенести отпуск на другой срок.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. При оплате и нормировании труда Работодатель обязуется:

7.1.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию;

7.1.2. Знакомить под роспись работников учреждения со штатным расписанием (по просьбе работника), с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

7.1.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

7.1.4. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

7.1.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ) с 4 по 6 число месяца следующего за отчетным.

7.1.6. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 5 и 20 числа.

7.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения и главный бухгалтер.

7.3. Оплата и стимулирование труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с положением об оплате труда, которое утверждается приказом директора по учреждению и согласовывается с СТК в лице Председателя СТК.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 214 ТК РФ).

8.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной 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, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками 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;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению 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, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с требованиями законодательства РФ;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

- работодатель обязан обеспечить иные безопасные условия и охраны труда предусмотренные законодательством РФ.

8.3. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

8.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в

части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.5. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;
- и иные права предусмотренные законодательством РФ.

8.6. Реализация указанных в настоящей главе прав и обязанностей, реализуется посредством создания системы управления охраной труда, в виде изданных работодателем внутренних локальных нормативных актов согласованных с СТК.

8.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством .

9. Социальные льготы

9.1. Работодатель обязуется:

- своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в фонд социального страхования, обязательного медицинского страхования, пенсионный фонд.

9.2. Осуществлять мероприятия направленные на снижение заболеваемости, травматизма, профилактических заболеваний. Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников – за счет средств Работодателя, при наличии финансирования.

10. Возмещение вреда причинённого здоровью работника

10.1. 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 законодательством.

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

10.3. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

11. Гарантии деятельности СТК

11.1. СТК осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) СТК в случаях предусмотренных настоящим Коллективным договором.

11.3. Увольнение работника по инициативе работодателя на основании ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения СТК.

11.4. Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех месте.

11.5. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.6. Председатель СТК включается в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

11.7. Работодатель с учетом мнения СТК (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам.

12. Обязательства СТК

12.1. СТК имеет право осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременное внесение записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.3. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде.

12.4. Предоставлять и защищать трудовые права СТК в комиссии по трудовым спорам в суде.

12.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

13. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

13.4. Рассматривают в недельный срок все возникшие в период действия трудового договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. 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.

13.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания и может быть пролонгирован и далее сторонами, но не более трех лет.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

14. Заключительные положения

14.1. Заключив настоящий коллективный договор, стороны подтверждают ответственность за его выполнение.

14.2. В случае невыполнения положений коллективного договора влечет за собой ответственность в соответствии с действующим законодательством.

15. Приложение к коллективному договору

15.1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

Прошито и пронумеровано

Восемнадцать (18) листов

Директора ГАУДО СО «ДШИ № 2 г.

Каменска-Уральского»

Субботина

Субботина Т.М.

