Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1»
_____ М. Н. Луженкова

Директор МБУ ДО
«Краснотурьинская ДМШ № 1»
_____ С. М. Шотт

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## на 2026-2029 годы

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1»

Утверждён на общем собрании сотрудников и преподавателей,

Протокол **№ 4 от 09.06.2026 г.**

Зарегистрирован _____

Регистрационный № _____

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением службы
занятости населения Свердловской области
"Краснотурьинский центр занятости"
"25" 06 2026 г.
Запись за № 17-20

г. Краснотурьинск
2026 г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключён между трудовым коллективом, представителем трудового коллектива в лице Луженковой М. Н. с одной стороны и работодателем в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1» (далее - МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1») Шотт С.М., с другой стороны, именуемые в дальнейшем сторонами.

1.2. Коллективный договор (далее - КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1».

1.3. Настоящий КД заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Школы, направленных на повышение социальной защищённости работника, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.4. Действие КД распространяется на всех работников Школы, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива.

1.5. Отношения между сторонами регулируются КД, действующим законодательством РФ.

1.6. Уведомительная регистрация КД проводится в соответствии со ст. 50 ТК РФ.

1.7. КД сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. Изменения и дополнения в КД могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия КД и утверждаться в качестве приложения к КД решением трудового коллектива.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Во исполнение настоящего КД в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права с учётом мнения трудового коллектива.

1.13. КД вступает в силу с «09» июня 2026 г. и действует сроком на 3 года до принятия нового КД.

1.14. Количество разделов в КД - 10, в том числе:

- I. Общие положения.
- II. Основные права и обязанности работника и работодателя.
- III. Трудовой договор.
- IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
- VI. Рабочее время и время отдыха.
- VII. Оплата труда и нормирование труда.
- VIII. Социальные льготы и гарантии. Выплата пособий и компенсаций.
- IX. Условия, охрана труда и здоровье работников.
- X. Порядок контроля за выполнением коллективного договора.

1.15. Приложения к КД:

1.15.1. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка для преподавателей и сотрудников МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1»;

1.15.2. Приложение № 2 «Соглашение по охране труда в МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1»;

1.15.3. Приложение № 3 «Положение об оплате труда и стимулировании труда работников» с приложением приказов об изменениях;

1.15.4. Приложение № 4 Протокол общего собрания трудового коллектива МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1» от 09.06.2026 г.

## II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Основные права и обязанности работников:

2.1.1. **Работники имеют права на:**

2.1.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.1.1.2. Предоставление работы, обусловленной Трудовым договором;

2.1.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и КД;

2.1.1.4. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.1.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.1.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.1.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

2.1.1.8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.1.1.9. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;

2.1.1.10. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2. **Работники обязаны:**

2.1.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

2.1.2.2. Выполнять Устав Школы, правила внутреннего трудового распорядка и другие документы, регламентирующие деятельность Школы;

2.1.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.1.2.4. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.1.2.5. Ежегодно проходить медицинские обследования;

2.1.2.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.1.2.7. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

2.1.2.8. Незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.2. Основные права и обязанности Работодателя.

2.2.1. **Работодатель имеет право:**

2.2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.2.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.2.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.2.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

2.2.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

2.2.1.6. Утверждать локальные нормативные акты.

2.2.2. **Работодатель обязан:**

2.2.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, трудовых договоров и соглашений;

2.2.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

2.2.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.2.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

2.2.2.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать КД;

2.2.2.7. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.2.8. Рассматривать вопросы о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

2.2.2.9. Обеспечивать социально-бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.2.11. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

2.2.2.12. Обеспечивать сохранность имущества;

2.2.2.13. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, КД, соглашениями и трудовыми договорами;

2.3. Представитель трудового коллектива в лице Луженковой М. Н. является представителем работников Школы и уполномочен собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и социально-экономических отношений, связанных с трудом.

2.3.1. Представитель трудового коллектива оставляет за собой право добиваться повышения уровня жизни работников и участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников культуры.

2.3.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

2.3.2.1. Нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

2.3.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией законодательства о труде и правил по охране труда;

2.3.2.3. Обеспечить стабильность работы в коллективе на срок действия договора, при выполнении администрацией всех его положений;

2.3.2.4. Осуществлять контроль за тем, чтобы каждого работника при приёме на работу знакомили с:

2.3.2.4.1. Коллективным договором;

2.3.2.4.2. Приказом о приёме на работу;

2.3.2.4.3. С должностными обязанностями;

2.3.2.4.4. Режимом работы и отдыха;

2.3.2.4.5. Условиями оплаты труда;

2.3.2.4.6. Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему КД);

2.3.2.5. Добиваться улучшения условий труда;

2.3.2.6. Контролировать соблюдение работодателем Законодательства о труде и охране труда.

## III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим КД.

3.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и условия об испытании. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами. Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается ставка заработной платы, устанавливается с их письменного согласия.

3.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.7. Учебная нагрузка преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

3.9.1. По взаимному согласию;

3.9.2. По инициативе работодателя в случаях:

3.9.2.1. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся;

3.9.2.2. Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

3.9.2.3. Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

3.9.2.4. Восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

3.9.2.5. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах п. 3.9.2. для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

3.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим КД, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

## IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Работники имеют право на подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ);

4.3.4. Предоставлять гарантии сохранения средней заработной платы работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в порядке, предусмотренным ст. 173, 174, 176 ТК РФ;

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», вступившим в силу с 01 сентября 2013 г.

4.3.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее одного года, допускается сохранение квалификационной категории до достижения работниками пенсионного возраста.

## V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые

могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников в связи с сокращением штата проводить согласно трудовому законодательству РФ.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать органы службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. В соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией. Статья 179 ТК РФ устанавливает, что при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается:

5.2.1.1. Семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

5.2.1.2. Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

5.2.1.3. Работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

5.2.1.4. Инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5.2.1.5. Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Согласно ст. 261 ТК РФ нельзя уволить по сокращению (кроме случаев ликвидации учреждения):

- беременную женщину;
- женщину, имеющую детей в возрасте до 3-х лет;
- одинокую мать, воспитывающую ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;
- родителя, являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей 3-х и более малолетних детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя.

Работник может быть уволен по сокращению только в следующих случаях:

- если возможность трудоустроить его в той же организации отсутствует;
- работник отказывается от предложенной работы;
- ликвидации учреждения.

5.2.2. 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.

## VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется трудовым законодательством (ст. 91 ТК РФ), правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для директора и заместителя директора по УВР устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст.119 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается 6-дневная рабочая неделя, сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки (педагогических и концертмейстерских часов по учебному плану), выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностной инструкцией.

6.4. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к настоящему КД).

6.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической (методической, организационной работе) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий косметический ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.7. Администрация может привлекать работников к дежурству в выходные и праздничные дни только по согласованию с представителем трудового коллектива и с письменного согласия работника (ст. 153 ТК РФ).

6.8. Работа в выходной (воскресенье) и праздничный день компенсируется предоставлением дополнительного выходного дня в каникулярный период, не совпадающий с очередным отпуском (ст. 153 ТК РФ).

6.9. Работодатель может установить неполное рабочее время лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени.

6.10. Предоставляется длительный (неоплачиваемый) отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ).

6.11. Время отпуска и его продолжительность устанавливается соответственно действующего законодательства (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466). Директор, зам. директора по УВР, преподаватели - 56 календарных дней, служащие - 28. Работодатель обязуется за две недели довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

6.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

6.14. Во время отпуска за работником сохраняется рабочее место.

6.15. **Работодатель обязуется:**

6.15.1. Согласно ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

6.15.1.1. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

6.15.1.2. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

6.15.1.3. Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

6.15.1.4. При рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

6.15.1.5. Для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – 2 дня;

6.15.1.6. В случае регистрации брака (работника, детей работника) – до 5 календарных дней;

6.15.1.7. На похороны близких родственников – до 5 календарных дней.

6.15.2. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3-х и не более 12-ти календарных дней, работникам с ненормированным рабочим днем последующим должностям: директор, заместитель директора по УВР. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в условиях ненормированного рабочего дня устанавливается приказом руководителя учреждения, с учетом отработанного времени за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данной категории работников. Дополнительно оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.15.3. В соответствии со ст. 173, 174 ТК РФ предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, успешно обучающимся в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. Выплата стимулирующих надбавок и доплат за период дополнительных учебных отпусков не производится.

6.16. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

## VII. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда и стимулирования труда работников МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1», утверждённого Приказом директора № 03-02/48-0 от 22.08.2022 года.

7.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Постановлением об оплате труда, на основании решения аттестационной комиссии, устанавливается при согласовании с тарификационной комиссией и включает в себя:

7.2.1. Должностной оклад;

7.2.2. Показатели квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

7.2.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательного учреждения, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1061 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

7.2.4. Объем учебной (педагогической) нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, которые формируются исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательном учреждении на основе тарификации;

7.2.5. Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

7.2.6. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда.

7.3. Труд руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала оплачивается на основе должностных окладов также на основании «Положения об оплате труда и стимулирования труда работников МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1», утверждённого Приказом директора № 03-02/48-0 от 22.08.2022 года.

7.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

7.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», за счет всех источников финансирования и критерии их установления.

7.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц, не реже чем два раза в месяц. Выдача заработной платы работникам Школы производится безналичным расчетом – путем перечисления денежных средств на счета банковских карт работников. Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

7.7. Изменение оплаты труда производится:

7.7.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

7.7.2. При присвоении почетного звания – со дня присвоения.

7.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.9. **Работодатель обязуется:**

7.9.1 Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением оклада или присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

7.9.2. Своевременно знакомить всех работников Школы с условиями оплаты их труда, а также с табелем учёта рабочего времени.

7.9.3. Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей оформлять приказом. Если замещение продолжается более 2-х месяцев, то оплату за него производят со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки, как при тарификации (Инструкция о порядке исчисления заработной платы).

7.9.4. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств бюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности Школы).

7.9.5. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной тарификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное, ночное время и др.) производить работникам соответствующие доплаты.

7.9.6. За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 06 часов утра) производить доплату в размере, установленным законодательством.

7.9.7. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании труда работников (Приложение № 3 к настоящему КД).

7.9.8. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда администрация обязана известить работников не позднее, чем за 2 месяца.

## VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ.

8.1. Стимулирующие и компенсационные надбавки и доплаты (Приложение № 3 к настоящему КД) устанавливаются приказом директора с 01.01 и 01.09 текущего года, по результатам работы за предыдущее полугодие.

8.2. Выплата премий по результатам работы производится в пределах средств экономии фонда стимулирующих выплат и фонда оплаты труда.

8.3. Выплаты материального поощрения, социального страхования из внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников, согласовываются с Советом Школы.

8.4. Работодатель не имеет права увольнять работника, не имеющего нарушений трудовой дисциплины, являющегося единственным кормильцем в семье.

8.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

8.7.1. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

8.7.2. В случае свадьбы работника или их детей - до 5 календарных дней;

8.7.3. В связи со смертью близких родственников - до 5 календарных дней.

8.8. Премирование работников за счёт средств экономии фонда заработной платы:

8.8.1. Премирование работников МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1» производится по итогам работы за период - квартал, месяц, год. Основанием для премирования служит подведение итогов работы, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, сов, олимпиад, аттестации, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества (Приложение № 3 к настоящему КД**);**

8.8.2. К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80);

8.8.3. При поощрении или награждении;

8.8.4. За выполнение особо важных и срочных работ;

8.8.5. За интенсивность и высокие результаты работы.

Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Российскую Армию, уволенный по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

Премиальный фонд работникам МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1» распределяется директором Школы при согласовании с тарификационной комиссией и оформляется приказом по Школе.

8.9. Работодателем, с учётом мнения представителя трудового коллектива, может быть оказана материальная помощь (Приложение № 3 к настоящему КД) по следующим основаниям:

8.9.1. Смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сёстры);

8.9.2. Свадьба самого работника;

8.9.3. Рождение ребёнка у работника;

8.9.4. Иные обстоятельства, оказавшее или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника (дорогостоящее лечение, приобретение дорогостоящих лекарств, причинение ущерба имуществу работника в результате кражи, пожара, стихийного бедствия и др. обстоятельства).

Бывшим работникам организации после ухода на пенсию, с учётом мнения представителя трудового коллектива, может быть оказана материальная помощь, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, в следующих случаях:

- в день пожилого человека;
- к юбилейным датам;
- в связи с тяжелым материальным положением.

8.10. Доплаты за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг основных должностных обязанностей устанавливаются в начале каждого учебного года по согласованию с тарификационной комиссией и утверждаются директором Школы.

8.11. Оплату трех первых дней больничного листа производить за счёт средств фонда оплаты труда, а за остальной период, начиная с четвёртого дня временной нетрудоспособности, за счёт средств бюджета Фонда социального страхования РФ.

8.12. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном трудовым законодательством РФ (ст. 165 ТК РФ):

8.12.1. За работу в ночное время (с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра);

8.12.2. При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу;

8.12.3. При направлении в служебные командировки;

8.12.4. При совмещении работы с получением образования;

8.12.5. При вынужденном прекращении работы не по вине работника;

8.12.6. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

8.12.7. При направлении на медицинский осмотр, при прохождении диспансеризации;

8.12.8. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ;

При предоставлении гарантии и компенсации соответствующие выплаты производятся за счет Работодателя.

8.13. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

## IX. УСЛОВИЯ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ РАБОТНИКОВ

**Работодатель** в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами **обязуется**:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, 219 ТК РФ). Ответственными являются: директор, заместитель директора по УВР и начальник хозяйственного отдела.

9.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ.

9.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.6. Не допускать к работе лиц без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

9.7. Согласно ст. 185 ТК РФ:

9.7.1. 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.

9.7.2. 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.

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

9.7.4. В случае изменения Трудового законодательства в сфере охраны здоровья при прохождении диспансеризации руководствоваться новой редакцией ТК РФ.

9.8. Проводить мероприятия по противопожарной и электрической безопасности.

9.9. Производить страхование из фонда социального страхования работников от временной нетрудоспособности, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены коллектива.

9.12. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников.

9.13. Проводить информационно - разъяснительную работу по профилактике ВИЧ/СПИД среди сотрудников. Признать право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

9.14. Обеспечивать работников моющими, обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.15. Производить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

9.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.17. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.18. Оказывать содействие государственным инспекторам по охране труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.19. Работодатель проводит специальную оценку условий труда на рабочие места с последующей сертификацией работ по охране труда.

9.20. Сотрудники Школы обязаны соблюдать требования по охране труда противопожарной безопасности, соблюдать в чистоте своё рабочее место.

9.21. Работодатель выделяет помещение для постоянно действующей учительской (комната для отдыха работников организации).

9.22. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения, требований по охране труда и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

## X. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

10.2. Работодатель направляет КД на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду ст. 50 ТК РФ.

10.3. Рассматривать в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1»
_____ М. Н. Луженкова
28.08.2026 г.

Директор МБУ ДО
«Краснотурьинская ДМШ № 1»
_____ С. М. Шотт
28.08.2026 г.

# ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**на 2026-2029 годы**

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1»

Утверждён на общем собрании сотрудников и преподавателей,
Протокол **№ 5 от 28.08.2026 г.**

Зарегистрирован _____

Регистрационный № _____

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением службы
занятости населения Свердловской области
"Краснотурьинский центр занятости"
«4» сентября 2026 г.
Запись за № 28-ДС

г. Краснотурьинск
2026 г.

# Дополнительное соглашение № 01
# О внесении изменений в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1» на 2026-2029 гг.

г. Краснотурьинск 28.08.2026 г.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1» (далее - МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1»), в лице директора Шотт Светланы Мирославовны, действующей на основании Устава, с одной стороны и преподаватель МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1» в лице представителя трудового коллектива Луженковой М.Н., действующей на основании приказа от 27.03.2023 № 32-0 «О назначении представителя трудового коллектива для проведения коллективных переговоров по подготовке Коллективного договора», с другой стороны, на основании решения общего собрания трудового коллектива (Протокол от 28.08.2026 № 5), в соответствии со ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести изменения в пункт 1.15.1 раздела 1 «Общие положения»: исключить слова «для преподавателей и сотрудников». Обоснование: в соответствии со статьёй 189 Трудового кодекса Российской Федерации (долее – ТК РФ) правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, регламентирующими основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора».

2. Исключить пункт 1.15.4 раздела 1 «Общие положения» коллективного договора.

3. Признать утратившим силу абзац второй пункта 3.2 раздела 3 «Трудовой договор» коллективного договора, устанавливающий обязанность издания приказа о приёме на работу и его объявления работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы, в связи с утратой силы соответствующей нормы статьи 68 ТК РФ.

4. Признать утратившей силу ссылку на Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466, содержащуюся в пункте 6.11 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха», в связи с вступлением в силу Постановления Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 с 01.09.2024 г.

5. В соответствии с о ст. 128 ТК РФ, пункт 6.15.1 раздела 6 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«Предоставлять отпуск 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных 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 вследствие

заболевания, связанного 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, - до 14 календарных дней в году;

- 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, - до 35 календарных дней в году.

6. Пункт 7.2.3 раздела 7 «Оплата труда и нормирование труда» изложить в следующей редакции: «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, а так же порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания её изменения и случи установления верхнего предела учебной нагрузки устанавливаются в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным предпрофессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях её изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

7. В пункте 7.6 раздела 7 «оплата труда и нормирование труда» изложить положение о сроках выплаты заработной платы в следующей редакции: «Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 8 числа следующего месяца».

8. Пункт 8.7. раздела 8 «Социальные льготы и гарантии. Выплата пособий и компенсаций» признать утратившим силу в связи с его дублированием в пункте 6.15. раздела 6 «Рабочее время и время отдыха».

9. В связи с вступлением в силу Федерального закона от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного страхования Российской Федерации» по всему тексту Коллективного договора на 2026-2029 годы и приложений к нему слова «Пенсионный фонд Российской

Федерации» (в любых падежах и словоформах) заменить словами «Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

10. В пункте 9.1. раздела 9 «Условия, охрана труда и здоровья работников» исключить ссылку на статью 219 ТК РФ (Обучение по охране труда).

11. В соответствии с ст. 221 ТК РФ дополнить пункт 9.14 раздела 9 «Условия охраны труда и здоровья работников» словами «прошедшие подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании».

12. В пункте 9.16 раздела 9 «Условия, охрана труда и здоровья работников» исключить слова «(в соответствии со ст. 220 ТК РФ)». Правовое основание для предусмотренных гарантий — статья 216.1 ТК РФ.

13. В приложении № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего распорядка» изменить:

13.1. пункт 2.5 раздела 2 «порядок приёма, перевода и увольнения работников» в соответствии со ст. 65 ТК РФ исключить пункт 2.5.4., заменив на «документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персофицированного) учета, в том числе в форме электронного документа»;

13.2. в пункте 2.7. раздела 2 «Порядок приёма, перевода и увольнения работников» учесть, что условие, издания приказа о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы, утратило силу 9ст. 68 ТКРФ);

13.3 в пункте 8.8. раздела 8 «Ответственность за нарушение трудовой дисциплины» в соответствии со ст. 193 ТК РФ слова «под расписку» заменить на слова «под роспись».

Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.

Директор МБУ ДО
«Краснотурьинская ДМШ № 1»
_____/С.М. Шотт
«28» августа 2026 г.

Представитель трудового коллектива
_____/М.Н. Луженкова
«28» августа 2026 г.

В пачке прошито, пронумеровано и скреплено печатью 3 листа
( три листа )

МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1»
директор

28.08.2026
(дата)

подпись

С. М. Шотт
расшифровка

Представитель трудового коллектива
МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1»
_____ М. Н. Луженкова
15.10.2026 г.

Директор МБУ ДО
«Краснотурьинская ДМШ № 1»
_____ С. М. Шотт
15.10.2026 г.

# ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2026-2029 годы

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1»

Утверждён на общем собрании сотрудников и преподавателей,
Протокол **№ 6 от 15.10.2026 г.**

Зарегистрирован _____

Регистрационный № _____

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением службы занятости населения Свердловской области
"Краснотурьинский центр занятости"
"21" 10 2026 г.
Запись за № 45-ДС

г. Краснотурьинск
2026 г.

# Дополнительное соглашение № 02
# О внесении изменений в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1» на 2026-2029 гг.

г. Краснотурьинск 15.10.2026 г.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Краснотурьинская детская музыкальная школа № 1» (далее - МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1»), в лице директора Шотт Светланы Мирославовны, действующей на основании Устава, с одной стороны и преподаватель МБУ ДО «Краснотурьинская ДМШ № 1» в лице представителя трудового коллектива Луженковой М.Н., действующей на основании приказа от 27.03.2023 № 32-0 «О назначении представителя трудового коллектива для проведения коллективных переговоров по подготовке Коллективного договора», с другой стороны, на основании решения общего собрания трудового коллектива (Протокол от 15.10.2026 № 6), в соответствии со ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Подпункт 5.2.1. подпункта 5.2. пункта 5 раздела V «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» коллективного договора дополнить подпунктами 5.2.1.6. и 5.2.1.7. следующего содержания:

«5.2.1.6. Родителю, имеющему ребёнка в возрасте до восемнадцати 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 иное время заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

5.2.1.7. Работникам, исполняющим свои трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с частью девятой стати 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации».

2. Подпункт 6.9. раздела VI «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора изложить в следующей редакции:

«6.9. Работодатель может установить неполное рабочее время работнику в сроки и по основаниям, определённым в статье 93 Трудового кодекса Российской Федерации».

3. Подпункт 6.15.1 пункта 6.15. раздела VI «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора дополнить подпунктами 6.15.1.8. и 6.15.1.9. следующего содержания:

«6.15.1.8. Работникам, фактически проживающих в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера – до 5 (пяти) календарных дней в порядке и на условиях, которые установлены Правительством Российской Федерации.

6.15.1.9. Участникам Великой Отечественной войны – до 35 (тридцати пяти) календарных дней в году».

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
___3___ (_____три_____) листах

Директор МБУ ДО
«Краснотурьинская ДМШ № 1»

_____ С.М. Шотт
(подпись) (расшифровка)

_____
(дата)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 652185396560566351996131268363309912619724340172

Владелец Шотт Светлана Мирославовна

Действителен С 25.11.2025 по 25.11.2026