

Представитель работников

Представитель работодателя

Председатель первичной профсоюзной организации МБУДО

Директор МБУДО

«Детская школа искусств им. Г.Г. Галынина» г. Тулы

«Детская школа искусств им. Г.Г. Галынина» г. Тулы

Ройзен Н.А.

Павлова Е.В.

«23» декабря 2025 г.

«23» декабря 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

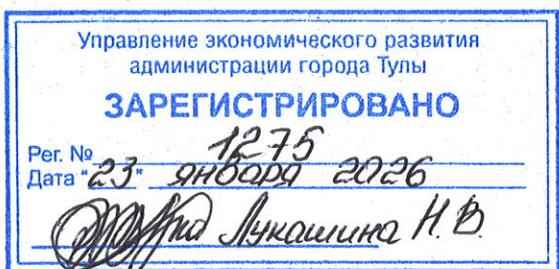
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

«Детская школа искусств им. Г.Г. Галынина»

г. Тулы

на 2026-2028 г.г.

Коллективный договор зарегистрирован в Областном комитете профсоюза работников культуры г. Тулы



№ 63/25 от «25» декабря 2025 г.

Председатель ОК

Неверова Н.В.



Общие положения.

Коллективный договор (далее - КД) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками организации и работодателем.

Договаривающимися сторонами КД являются:

- коллектив МБУДО «Детская школа искусств им. Г.Г. Галынина» в лице первичной профсоюзной организации (далее Профком- председатель Ройзен Н.А.)
- директор МБУДО «Детская школа искусств им. Г.Г. Галынина» в лице Павловой Е.В. - далее Работодатель, действующей на основании Устава учреждения.

Профсоюзный комитет школы является органом, действующим на основании Устава Общероссийского Профсоюза работников культуры, защищающий интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключений и изменений КД, осуществляющим контроль над выполнением КД (ст.ст. 29, 37 ТК РФ)

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации школы, имеют право уполномочить Профком школы представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30 ТК РФ).

КД разрабатывается и заключается исходя из принципов социального партнёрства и взаимного уважения равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора.

Условия КД не имеют обратной силы, распространяются на всех работников учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст.12 ТК РФ).

Принципы социального партнёрства, являющиеся обязательными для сторон (ст.24 ТК РФ):

- соблюдение норм существующего законодательства;
- равноправие сторон;
- уважение и учёт их интересов;
- свобода выбора и обсуждения условий КД;
- реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения КД;
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников.

Цель КД:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы школы;
- создание благоприятного психологического климата в школе.

Предметом КД являются преимущественно законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для работников:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другие законы Российской Федерации, касающиеся трудовых прав и социальных гарантий работников;
- Указы Президента РФ;
- акты органов власти Тульской области, органов местного самоуправления муниципального образования город Тула и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;
- дополнительные, по сравнению с законодательством положения об условиях труда и заработной платы, укреплении трудовой дисциплины, социальной защите работников школы, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

Стороны признают юридическое значение документов:

- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2024-2026 годы;
- Отраслевое соглашение между Министерством Культуры РФ и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023-2025 г.г. (срок действия продлён на 2026-2028 год);
- Отраслевое Соглашение между министерством культуры и туризма Тульской области и Тульской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на 2024-2027г.г.

Стороны принимают во внимание, что различие, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий (по национальной принадлежности, расе, цвету кожи, вероисповеданию, политическим убеждениям, принадлежности к общественным объединениям, социальному происхождению, должностному положению, возрасту, месту жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника), считаются дискриминацией (Конвенция МОТ № 111 от 15 июня 1960 г.)

Принудительный или обязательный труд упраздняется в любой форме:

- средства политического воздействия или воспитания;
- меры наказания за наличие или выражение политических взглядов;
- средства поддержания трудовой дисциплины;
- средства наказания за участие в забастовках.

К принудительному труду также относятся:

- нарушение сроков выплаты заработной платы.
- Требование Работодателя исполнения трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами коллективной защиты (ст. 4 ТК РФ).

С учётом особенностей учреждения, его финансовых возможностей в КД устанавливаются дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными общероссийским и региональным законодательством, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.1. Работодатель обязуется:

- 1.1.1. Соблюдать законы, иные нормативно-правовые акты, условия КД, соглашения и трудовые договоры;
- 1.1.2. Признавать права работников в соответствии с трудовым законодательством;
- 1.1.3. В своей деятельности руководствоваться положением по охране труда;
- 1.1.4. Ознакомить с КД, трудовым договором (эффективным контрактом), Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и соблюдении правил техники безопасности и противопожарной безопасности, а также вновь поступивших работников в течение 3 дней после их приёма на работу;
- 1.1.5. Издавать приказы в строгом соответствии с ТК РФ, КД;
- 1.1.6. Возмещать работнику:**
 - 1.1.6.1 Не полученный им заработок в случаях:
 - 1.1.6.1.1. незаконного отстранения или увольнения от работы по решению суда.
 - 1.1.6.1.2. задержки выдачи работодателем трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения, (ст. 234 ТК РФ);
 - 1.1.7. добиваться стабильного финансового положения вверенного учебного заведения;
 - 1.1.8. создавать условия для профессионального и личного роста работников;
 - 1.1.9. учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ.

1.2. Профком как представитель работников обязуется:

- 1.2.1. обеспечить защиту трудовых прав работников;
- 1.2.2. обеспечить защиту работников против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда;
- 1.2.3. контроль работников за соблюдением внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение профессиональных обязанностей;
- 1.2.4. способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- 1.2.5. добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

1.2.6. в период действия КД, при условии выполнения Работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку);

1.2.7. обеспечить защиту работника в случае увольнения на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности.

1.2.8. способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременной заработной платы, предоставлению Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и соглашениями КД.

1.3. Работники обязуются:

1.3.1. полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (эффективному контракту);

1.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, санитарные нормы образовательного процесса, правила и инструкции по охране труда, по противопожарной безопасности;

1.3.3. беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и др. ресурсов;

1.3.4. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать корпоративную этику поведения и общения.

Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем не должны противоречить положениям действующего законодательства, ТК и обязательствам настоящего КД. Тем же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые Работодателем индивидуально с каждым из работников (ст.8 ТК РФ).

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению (ч.4 ст.8 ТК РФ)

2. Обеспечение условий труда.

2.1. Условия занятости.

2.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением эффективного контракта на неопределённый срок, испытательный срок не более 3 месяцев (ст.58 ТК РФ) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 №167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального)

учреждения при введении эффективного контракта". Эффективный контракт оформляется в двух экземплярах - по одному для каждой стороны;

2.1.2. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение) (ст.60.1 ТК РФ).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

2.1.3. Трудовой договор с работником-совместителем может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст.288 ТК РФ);

2.1.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.2.Обязанности Работодателя:

2.2.1. разрабатывать должностные обязанности для всех категорий работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учётом мнения Профкома;

2.2.2. перевод с одной должности на другую допускается с письменного согласия работника;

2.2.3. применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления Работодателю письменного объяснения (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) объявляется не позднее одного месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске и времени, За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно взыскание;

2.2.4. если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству Профкома (ст.194 ТК РФ);

2.2.5. не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ, уставами и положениями о дисциплине (ст. 192 ТК РФ).

Основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст. 336 ТК РФ).

Прекращение трудового договора возможно:

- по соглашению сторон;
- по инициативе работника;
- по инициативе Работодателя (ст.81 ТК РФ);
- прекращение трудового договора по инициативе Работодателя при сокращении численности или штата работников организации производится с обязательным участием Профкома (ст.82 ТК РФ).
- по истечению срока трудового договора (ст.58 ТК РФ).

Администрация не допускает случаев массового увольнения работников без предварительного уведомления Профкома не позднее, чем за три месяца. Критерии массового увольнения определяются п.1.1.12 областного трёхстороннего Соглашения между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2024-2026 годы.

Не подлежат увольнению по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, работники:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- Одиноким матери и другие лица, воспитывающие детей без матери при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет (ст.261 ТК РФ).

Преимущественным правом оставления на работе при сокращении штата в соответствии с законодательством имеют (ст. 179 ТК РФ):

1. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
2. работники с равной квалификацией:
 - при наличии двух или более иждивенцев;
 - повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
 - лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту;
 - лица, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - одинокие матери, имеющие детей до 14 лет;

Дополнительные обязательства Работодателя:

- распределять обучающихся нового набора с учётом заявлений родителей по принципу равномерного формирования классов по способностям и степени подготовки учащихся;
- предоставить право на повышение квалификации основным работникам учреждения с сохранением места работы, должности и оплаты в размере не ниже среднего заработка;
- обеспечить возможность преподавателям право на свободу выбора методов обучения и воспитания, использования учебных пособий и материалов.
- реализацию мер поддержки работников - участников СВО и членов их семей.
- реализация мер поддержки молодым специалистам.

Особые гарантии, предоставляемые Работнику до достижения 18 лет:

- работник не может быть направлен в служебную командировку;
- работник не может быть привлечен к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также в ночное время (с 22 до 6 часов);
- при увольнении Работника по инициативе Работодателя Работодатель обязан получить согласие инспекции по труду и комиссии по делам несовершеннолетних.

2.3. Профком обязуется:

- 2.3.1. консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;
- 2.3.2. осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза в судебных или иных инстанциях, оказывать бесплатную юридическую помощь;
- 2.3.3. содействовать Работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка.

2.3.4. При массовом увольнении работников Профком обязуется:

- 2.3.4.1. осуществлять контроль за соблюдением законодательства, обоснованность и целесообразность высвобождения работников;
- 2.3.4.2. контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобождаемому работнику;
- 2.3.4.3. обратиться в вышестоящий профсоюзный орган, к учредителю или в органы местного самоуправления, чтобы приостановили решения Работодателя о высвобождении работников при наличии серьёзных затруднений с трудоустройством;
- 2.3.4.4. при расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза - по инициативе Работодателя учитывать мнение Профкома (ст.373 ТК РФ);
- 2.3.4.5. увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав выборных коллегиальных профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы (председателя, его заместителей), допускаются, помимо общего порядка увольнения, только с предварительно согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ);

2.3.4.6. передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора работника (ст.75 ТК РФ),

2.4.Работники обязуются:

2.4.1. в полном объеме и качественно выполнять обязанности по трудовому договору и должностным обязанностям.

2.4.2. работник несёт материальную ответственность за причинённый ущерб работодателю и за халатное отношение к имуществу школы (в пределах среднемесячного заработка) в соответствии со ст.ст. 238, 241 ТК РФ.

2.4.3.соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

2.4.4.создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

2.3.4. уважать достоинства коллег.

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными обязанностями.

3.2. с учётом специфики учебного учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя. Работа в выходные и праздничные дни не запрещается, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.3. для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени -18 часов в неделю за ставку заработной платы, концертмейстерам-24 часа за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами трудового распорядка и Уставом.

3.4. неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

В соответствии со ст.60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за

дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

3.5. в течение осенних, зимних каникул, а также в течение летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

3.6. работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их согласия (ст.113 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день по инициативе Работодателя оплачивается не менее чем в двойном размере (не менее двойной часовой тарифной ставки).

3.7. работа в выходной или нерабочий праздничный день по желанию работника может компенсироваться другим днём отдыха в каникулярное время. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 113, 153 ТК РФ).

3.1. В образовательном учреждении культуры работникам предоставляются:

3.1.1. ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров, 28 дней для остальных работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 3.04.2024 №415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";

3.1.2. ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст.124 ТК РФ);

3.1.3. длительный отпуск педагогическим работникам учебных заведений не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской деятельности сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем или Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ); Приказ министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 №236.

3.1.4. отпуск женщинам по беременности и родам (ст.255 ТК РФ);

3.1.5. отпуск по уходу за ребёнком женщине до достижения возраста ребёнка трёх лет, (отцу ребёнка, бабушке, деду, другим родственникам, или опекуном, осуществляющим уход за ребёнком). На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность) (ст.256 ТК РФ);

3.1.6. работодатель гарантирует сохранение заработной платы и рабочего места основным работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (ст. ст.173 - 176 ТК РФ).

3.1.7. в соответствии со ст. 11 Федерального закона № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих.

3.1.8. дополнительные льготы и гарантии молодым работникам (специалистам), совмещающим работу с обучением в профильных учебных заведениях;

3.1.9. дополнительные льготы и гарантии, в том числе выплату единовременного пособия, молодым работникам (специалистам), возвратившимся на работу в организации после прохождения срочной военной службы;

3.2. Дополнительные неоплачиваемые отпуска предоставляются в случаях предусмотренных ст. 128 ТК РФ:

- 3.2.1. рождения ребёнка - до 5 календарных дней;
- 3.2.2. регистрации брака - до 5 календарных дней;
- 3.2.3. смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- 3.2.4. родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, заболевания полученного на военной службе и в зоне СВО - до 14 дней;
- 3.2.5. работающим инвалидам – до 14 дней (ст.128 ТК РФ);
- 3.2.6. юбилея, если он приходится на рабочий день: 50,55,60,70 лет – 1 день;
- 3.2.7. при бракосочетании детей – до 3 дней;
- 3.2.8. уход за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке;
- 3.2.9 в первый день занятий в школе матерям, имеющим детей до 12 лет;
- 3.2.10. работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска частями (ст.263 ТК РФ).
- 3.2.11. в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней.
- 3.2.12. для ликвидации аварий в доме – до 1 дня.
- 3.2.13. продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.
- 3.2.14. в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Оплата труда.

- 4.1. Оплата труда работников бюджетной сферы: руководителей, специалистов и служащих производится на основании постановления администрации города Тулы от 17.06.2014 г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования города Тула, осуществляющих образовательную деятельность»;
- 4.2. Основными критериями при оплате труда служат квалификация работника, а также стаж работы. При аттестации работника особое внимание уделяется квалификации работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей;
- 4.3. Работодатель предусматривает ежегодную индексацию заработной платы на уровне не ниже индекса потребительских цен в Тульской области (ст. 134 ТК РФ).
- 4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме,

приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной 1/150 плюс один пункт (п. 2.3.1 Областного трехстороннего соглашения между правительством Тульской области, тульской Федерацией профсоюзов и тульским областным союзом работодателей) действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

4.4. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи.

4.5. Дни выдачи заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца.

4.6. Работнику может устанавливаться доплата за наставничество, в соответствии со статьей 351.8 Федерального закона от 9 ноября 2024г № 381 «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

Обязательства работодателя по оплате труда:

1. Извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период (ст. 136 ТК РФ).
2. Выплату заработной платы производить путем перечисления на пластиковую карту, согласно заключенного трудового договора (эффективного контракта) работника с работодателем.
3. Установление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников школы, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.
4. Работодатель устанавливает различные системы премирования, стимулирующие и компенсирующие выплаты по согласованию и с учетом решения комиссии по установлению выплат.
5. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Обязательства работодателя:

- 5.1.1. выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений;

- 5.1.2. проводить инструктаж по охране труда и противопожарной безопасности;
- 5.1.3. проводить специальную оценку условий труда, что является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника, с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 5.1.4. обеспечивать информирование работников о результатах проведения мероприятий по специальной оценке условий труда на рабочем месте.
- 5.1.5. обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, согласно установленных норм за счет средств работодателя.
- 5.1.6. приобретать и пополнять медицинскую аптечку для оказания первой помощи.
- 5.1.7. проводить совместно с Профкомом расследование несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, ст. 229 ТК РФ).

5.2. Обязательства Профкома по охране труда и здоровья.

- 5.2.1. осуществлять контроль за состоянием охраны труда и отдыха;
- 5.2.2. приобретать за счет средств фонда специального страхования путевки для детей в санатории и профилактории в соответствии с соответствующим положением;
- 5.2.3. оказывать материальную помощь исходя из финансовых возможностей организации;
- 5.2.4. делать подарки к юбилеям членов профсоюза.

5.3. Обязательства работников.

- 5.3.1. соблюдать санитарно-эпидемиологические правила, по охране труда, и по противопожарной безопасности;
- 5.3.2. сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников, обучающихся в школе детей;
- 5.3.3. проходить в течение трудовой деятельности обязательные периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование (ст.ст. 213, 214 ТК РФ) в соответствии с финансированием, а также диспансеризацию.
- 5.3.4. периодичность аттестации педагогических работников раз в 5 лет для подтверждения соответствия занимаемым должностям.
- 5.3.5. проходить раз в 3 года повышение квалификации.
- 5.3.6. не разглашать персональные данные сотрудников школы, обучающихся, их родителей и законных представителей (законных опекунов).

6. Социальные гарантии.

6.1. Профком и Работодатель совместно обязуются:

- 6.1.1. обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются пенсии;
- 6.1.2. оказывать исходя из финансовых возможностей учреждения материальную помощь;
- 6.1.3. разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников в случае увольнения их в результате реорганизации учреждения;
- 6.1.4. поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (подарки, Почетные грамоты, благодарности), с занесением в трудовую книжку;
- 6.1.5. представлять за особые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ);
- 6.1.6. поощрять обучающихся и преподавателей за победу на профессиональных конкурсах.

6.2. Работники имеют право в целях обеспечения личной защиты:

- 6.2.1. на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих личных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения любой копии записи, содержащей персональные данные;
- 6.2.2. требовать исключения или исправления неверных, или неполных записей, содержащих персональные данные;
- 6.2.3. требовать исключения или исправления неверных, или неполных данных с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

6.3. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель признаёт Профком единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

Обязательства Работодателя перед профкомом Детской школы искусств им. Г.Г. Галынина.

- 6.3.1. работодатель принимает локальные нормативные акты с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 6.3.2. с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
 - установление системы оплаты труда работников (статья 135 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- принятие решения о сокращении численности или штата работников, при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 6.3.3. соблюдать права и гарантии профсоюза;
- 6.3.4. представлять Профкому необходимую информацию, документы по условиям труда, другим социальным вопросам;
- 6.3.3. не препятствовать контролю за распределением нагрузки преподавателям и концертмейстерам, за расписанием занятий, состоянием трудовых книжек;
- 6.3.4. работодатель бесплатно производит машинописные работы для нужд профсоюзной организации;
- 6.3.5. работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии письменного уведомления Профкомом Работодателя о времени их проведения не позднее 5 дней;
- 6.3.6. работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, а руководитель Профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- 6.3.7. увольнение по инициативе Работодателя, лиц избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий (ст. 374 ТК РФ).

Члены профсоюза имеют право на:

- бесплатную юридическую помощь.

7. Заключительные положения.

- 7.1. КД вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового договора сроком на три года;
- 7.2. ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке;
- 7.3. в случае изменения общероссийского законодательства, а также существенных изменений условий труда на основе взаимных договоренностей, в КД вносятся изменения и дополнения;
- 7.4. за неисполнение КД и нарушение его условий Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством (ст.ст.54, 55 ТК РФ).
- 7.5. при реорганизации учреждения КД сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон;
- 7.6. предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон;
- 7.7. при выполнении Работодателем всех условий КД, Профком обязуется не выступать организатором забастовок, содействует Работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами;
- 7.8. контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, один раз в год.

Коллективный договор заключен по 2028г., вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет.

Коллективный договор принят собранием трудового коллектива Детской школы искусств им. Г.Г. Галынина «17» декабря 2025 г.

Коллективный договор подписали:

От Трудового коллектива:
Председатель Профкома
МБУДО ДШИ
им. Г. Г. Галынина



Ройзен Н.А.
«17» декабря 2025 г.

От Работодателя:
Директор
МБУДО ДШИ
им. Г. Г. Галынина



Павлова Е.В.
«17» декабря 2025 г.

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью 16
(шестнадцать) лист(ов).

Директор МБУДО ДШИ им. Г. Г.
Галынина


Г. Г. Павлова

