

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» ТОЦКОГО РАЙОНА

**Коллективный договор  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская школа искусств» Тоцкого района**

**на 2025-2028 гг.**

Прошито, пропундеровано, верно,  
скреплено печатью  
Подпись: \_\_\_\_\_  
Печать: \_\_\_\_\_

Коллективный договор  
принят на общем собрании  
трудоого коллектива  
МАУ ДО «ДШИ» Тоцкого района  
«27» 08 2025 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:  
Директор МАУ ДО «ДШИ»

  
О.Ю. Русяева

«27» 08 2025 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:  
Представитель трудового коллектива

  
Ж.М. Адарченко

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» Тоцкого района (далее – МАУ ДО «ДШИ»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 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" (Зарегистрирован 06.05.2025 № 82070)

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности МАУ ДО «ДШИ», а также направлен на повышение социальной защищенности работников МАУ ДО «ДШИ» и на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.4. Коллективный договор определяет условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников МАУ ДО «ДШИ».

Коллективный договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Коллективный договор устанавливает дополнительные социальные гарантии работникам МАУ ДО «ДШИ».

1.6. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники МАУ ДО «ДШИ» в лице их полномочного представителя - Ж.М. Адарченко.

- работодатель в лице его представителя – МАУ ДО «ДШИ» О.Ю. Русяевой (далее – работодатель);

1.7. Представитель трудового коллектива, действующий на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, является полномочным представительным органом работников учреждения, представляющим и защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.8. Работодатель признает представителя трудового коллектива МАУ ДО «ДШИ», как единственного полномочного представителя работников,

ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями.

1.9. Стороны согласились о том, что:

1.9.1. Настоящий коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, постановлений органов местного самоуправления муниципального образования Тоцкий район Оренбургской области, нормативных актов Отдела культуры администрации Тоцкого района Оренбургской области (далее Учредитель).

1.9.2. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

1.9.3. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

1.9.4. Стороны вправе вносить дополнения, изменения в коллективный договор на основе взаимной договоренности.

Принятые сторонами изменения и дополнения являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до работников МАУ ДО

«ДШИ». Коллективный договор, в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения Тоцкого района Оренбургской области.

1.9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора и их представителями.

1.9.6. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в МАУ ДО «ДШИ» действуют нормы настоящего коллективного договора.

1.9.7. Коллективный договор распространяется на всех работников МАУ ДО «ДШИ».

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ДО «ДШИ», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.11. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МАУ ДО «ДШИ» в течение 30 календарных дней после его подписания, а также вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАУ ДО «ДШИ», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАУ ДО «ДШИ».

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАУ ДО «ДШИ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности МАУ ДО «ДШИ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.16. При ликвидации МАУ ДО «ДШИ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.18. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.19. Локальные нормативные акты МАУ ДО «ДШИ», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива.

1.20. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.22. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 01.09.2028 год включительно.

## **II. Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и Учреждением в лице директора школы возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативно правовыми актами РФ и субъекта Оренбургской области.

2.2. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников Учреждения взаимные права и обязанности.

2.2.1. Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать Коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении Учреждением;
- знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Оренбургской области, соглашениями, настоящим Коллективным договором.

### 2.3. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- качественно выполнять работу;
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.4. Стороны договорились, что: работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

### 2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.5.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если это его первое место работы или школа принимает совместителя (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если новый работник отказался от ведения бумажной трудовой книжки, предъявил только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, работодатель вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку работнику, или форму СТД-СФР;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.5.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом МАУ ДО «ДШИ» Тоцкого района, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

**2.6.** В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В приказе о назначении педагогической нагрузки на каждый год оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника на текущий учебный год, который может быть изменен в течение учебного года только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы

предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.10. Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудового договора с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца. При сокращении численности или штата работник заранее, не менее чем за 2 месяца до увольнения, персонально и под роспись должен быть предупрежден о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- имеющие государственные или ведомственные награды, связанные с педагогической деятельностью.

2.12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа Первичной профсоюзной организации.

2.14. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.15. В случае, направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник, направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.16. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Приказом Министерства образования Оренбургской области от 20.12.2008 г. № 01/20-1677 «О размерах возмещения расходов на выплату суточных и расходов на питание» и Постановления главы Тоцкого района Оренбургской области от 20.02.2009 г. № 110-Т:

- командировка в Оренбургской области – 200 руб.;
- командировка в город Москву и город Санкт-Петербург – 400 руб.;
- командировка в другие населённые пункты России – 300 руб.

Проезд и проживание оплачивается в соответствии с подтверждающей документацией.

2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.19. Увольнение по основанию, предусмотренному п.2,3 части 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.20. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

### **III. Рабочее время**

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Школы и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными актами относятся к рабочему времени.

3.1. Нормативная продолжительность времени для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала Школы не может превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Учебная нагрузка работника Школы оговаривается в трудовом договоре.

3.3. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст. 333 ТК РФ).

3.4. По соглашению работника и работодателя как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ч. 1 ст. 93) по просьбе:

- а) беременной женщины;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч. 1 ст. 93).

3.5. При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени и не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска и других трудовых прав (ч.2,3 ст. 93 ТК РФ).

3.6. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными для административного персонала (директор, заместители директора) методиста, завхоза, делопроизводителя, уборщика служебных помещений, гардеробщика). Начало рабочего времени 9:00, окончание 17:12. Для преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, в соответствии с расписанием учебных занятий. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) составляет 18 часов в неделю, концертмейстеров 24 часа в неделю.

Перерыв между уроками не может превышать 2-х часов в течение дня. Количество уроков, проводимых в один день больше 8, может устанавливаться только с письменного согласия работника.

Преподавателям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы к работе в выходные нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

3.8. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, не ниже размеров, установленных законом (ст. 154 ТК РФ).

3.10. День отдыха, в соответствии с ч. 4. ст.153 ТК РФ по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

3.11. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагающейся ему в соответствии с ч.1- ч.3 с. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

3.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы.

В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора МАУ ДО «ДШИ».

3.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ)

3.15. Работник должен следить за состоянием закрепленного за ним кабинета.

3.16. Для работников, являющихся инвалидами I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение работников данной категории к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.17. Женщины со времени установления беременности должны переводиться работодателем на работы, не связанные с использованием ПЭВМ или для них должно ограничиваться время работы с ПЭВМ (не более 3-х часов в день). Для лиц, работающих с ПЭВМ через каждые 45 - 60 минут непрерывной работы должны устраиваться регламентированные перерывы согласно СанПиН 2.2.2/2.4.13.40-03.

#### **IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- праздничные нерабочие дни;
- отпуска.

4.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 мин. до 1 часа (ст. 108 ТК РФ).

4.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110ТК РФ).

4.3. Праздничными нерабочими днями в РФ являются дни, предусмотренные ст. 112ТК РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

4.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые 3 часа непрерывной работы, продолжительностью 30 мин. каждый. При наличии 2-х и более детей в возрасте до 1,5 лет перерыв не менее 1 часа. Перерывы для кормления детей включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

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

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. (ст. 259 ТК РФ).

4.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. (ст. 262 ТК РФ)

4.7. Работникам Школы предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.8. Педагогическим работникам Школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, концертмейстерам 42 календарных дня.

4.9. Педагогические работники Школы не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно 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.

4.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.12. По письменному заявлению работника неиспользованный отпуск может быть предоставлен ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.13. Право на использование отпуска за 1-ый год работы работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.8. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью с графиком отпусков (ст. 122 ТК РФ).

4.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ).

4.15. Стороны договорились о предоставлении работникам МАУ ДО «ДШИ» дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:

– сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;

- смерти близких родственников – три календарных дня;

- бракосочетания работника – три календарных дня;

– бракосочетания детей работников – один календарный день;

4.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – четырнадцать календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – три календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – два календарных дня;

- тяжелое заболевание близкого родственника – три календарных дня;

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

- 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 35 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до шестидесяти календарных дней в году.

- при рождении ребенка – 3 календарных дня;

4.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

4.17. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет. По заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может 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). Время отпуска по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный трудовой, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях).

4.18. Гражданским служащим, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) и получившим соответствующий медицинский сертификат о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) или медицинских противопоказаниях к вакцинации и (или) перенесенном заболевании, вызванном новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) один раз в течение календарного года предоставляется два дополнительных оплачиваемых выходных дня с сохранением денежного содержания как за фактически отработанное время.

4.19. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

- в случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

- в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

## **V. Оплата труда.**

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, настоящим соглашением и трудовым договором (ст. 130 ТК РФ)

5.1. Оплата труда работников учреждения исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников МАУ ДО «ДШИ» и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий и должностей, сверхурочной работе,

выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные; выплаты стимулирующего характера.

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.3. Зарботная плата выплачивается работникам два раза в месяц:

- за первую половину календарного месяца 15-го числа этого месяца, за вторую половину календарного месяца 30-го числа этого месяца;
- за февраль месяц - за первую половину календарного месяца 15-го числа этого месяца, за вторую половину календарного месяца 28-го числа этого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.4. При выплате заработной платы работнику не позднее дня выдачи зарплаты выдается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Зарботная плата перечисляется на пластиковую карточку (ст.136 ТК РФ).

5.5. Зарботная плата подлежит индексации (ст. 134 Трудового кодекса РФ).

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Выплачивать при простое по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, не менее 2/3 средней заработной платы работника.

5.6.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ)

5.7. При прекращении трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

5.8. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии, работы в выходные, нерабочие и праздничные дни работнику производятся соответствующие доплаты (ст. 149 ТК РФ).

5.9. За совмещение профессий, должностей или исполнение обязанностей, временно отсутствующего работника устанавливается доплата по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

5.10. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении увеличении продолжительности стажа работы в образовательной организации, выслуга лет;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.11. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная доплата в размере до 5% ставки должностного оклада.

5.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.13. В период отмены учебных занятий образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МАУ ДО «ДШИ», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.14. Компенсационные и стимулирующие выплаты определяются, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладам, тарифным ставкам.

5.15. Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

5.15.1. За работу в сельской местности специалистам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в размере 15% от оклада, а работникам, осуществляющим педагогическую деятельность - от тарифицируемой педагогической нагрузки.

5.16. Стимулирующие выплаты.

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.17. В случае направления в служебную командировку, на курсы повышения квалификации работнику в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы возмещаются расходы на проезд, расходы по найму жилого помещения, выплачиваются суточные в размере, не ниже установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из Федерального бюджета.

5.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Школы.

## **VI. Материальная помощь**

6.1. По заявлению штатного работника работодатель оказывает материальную помощь.

Материальная помощь предоставляется работникам из Фонда Оплаты Труда, при условии его экономии. Основанием к оказанию материальной помощи работникам может служить:

- смерть близких родственников (муж, жена, родители, дети) - размер выплат до 1-го должностного оклада;
- необходимость длительного лечения – размер выплат до 1-го должностного оклада;
- необходимость лечения близкого родственника (дети, муж, жена) - размер выплат до 1-го должностного оклада;
- выход на пенсию - размер выплат до 1-го должностного оклада.

## **VII. Дисциплина труда**

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, предоставляет дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы. За особые заслуги перед Отечеством и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

7.2. Премирование работников осуществляется в соответствии с положением о премировании, содержащим условия, порядок и размеры премирования:

- премия за качество выполняемых работ;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия к профессиональному празднику;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ и др.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка работодатель по соглашению с представителем трудового коллектива имеет право применять дисциплинарные взыскания:

1. замечания;
2. выговор;
3. увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

## **VIII. Гарантии и компенсации**

Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных Федеральным законом обязанностей.

8.1. Основные права и обязанности работников в области социально-трудовых отношений определены в ст. 21 ТК РФ.

8.2. В случае направления в служебную командировку, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы, работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы на проезд, расходы по найму жилого помещения, суточные в размере, не ниже установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из Федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ).

8.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального, профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, имеющих государственную аккредитацию, получающим образование соответствующего уровня повторно; устанавливаются трудовым законодательством (ст. 173,174,175 ТК РФ).

8.3.1. Работникам направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной форме обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в установленных размерах (ст. 173 ТК РФ).

8.4. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства. В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, если в 2-х недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

8.5. При сокращении численности или штата работников Школы преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

-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);

-лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

-работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

-работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников Школы, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. (ст. 179 ТК РФ)

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, работодатель обязан предложить работнику другую

имеющуюся работу, вакантную должность в той же организации (ст. 180 ТК РФ).

По временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ).

8.6. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

–при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

–при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.7. В случаях несчастного случая на производстве или профессионального заболевания или в связи со смертью работника, его семье возмещается его утраченный заработок, дополнительные расходы на медицинское обслуживание и профессиональную реабилитацию, либо расходы в связи со смертью (ст. 184 ТК РФ).

8.8. При использовании работником с согласия работодателя личного транспорта и других технических средств, принадлежащих работнику, выплачиваются расходы за использование имущества (ст. 188 ТК РФ);

8.9. При повреждении здоровья работника, вследствие несчастного случая на производстве, возмещает его утраченный заработок, а так же связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

8.10. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным Законом (ст.2 ТК РФ).

8.11. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным Законом (ст.2 ТК РФ).

8.12. Обеспечивает обязательным медицинским страхованием работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

8.13. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

8.14. Выплачивает единовременное пособие при выходе работника на пенсию и оставлении работы в размере одного оклада.

8.15. Обеспечивает деятельность комиссии по социальному страхованию в организации; выплачивает работникам образовательного учреждения лечебное пособие в размере должностного оклада по личному заявлению в течение года.

8.16. Выплачивает ежемесячное пособие в соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

8.17. Предусматривает финансирование на ежегодные бесплатные медицинские обследования (ст.185, 266 ТК РФ).

8.18. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ, — не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

## **IX. Охрана труда**

9.1. Работодатель обеспечивает и создает безопасные условия, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а также несет ответственность в установленном законодательством порядке за возмещение вреда, причиненного работнику трудовым увечьем и профессиональным заболеванием.

9.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

9.2.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

9.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

9.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.2.5. Приобретение за счет собственных средств и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и дезинфицирующих средств (Приложение № 3 и № 4);

9.2.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований по охране труда;

9.2.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9.2.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.2.9. Организацию проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) с последующей сертификацией организации работ по охране труда:

- По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее, чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

- В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми и в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления особых обстоятельств, включающих несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, нарушения государственных нормативных требований охраны труда. В этом случае в отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда .

- Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

9.2.10. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (статьи 69, 185, 213, 266 ТК РФ);

9.2.11. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.2.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

9.2.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

9.2.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим

федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

9.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

9.2.16. Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.2.17. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (статья 253 ТК РФ);

9.2.18. Регулирование труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (статья 265 ТК РФ);

9.2.19. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

9.2.20. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.2.21. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

9.2.22. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации и статьями 212, 227 ТК РФ; 9.2.23.

- Ознакомление работников с требованиями охраны труда; 10.2.24.Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- 9.2.23.Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- 9.3. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива:
- 9.3.1. Организует изучение в трудовых коллективах Закона "Об охране труда в Оренбургской области" от 16.03.2007 г.; Трудового кодекса Российской Федерации.
- 9.3.2. Формирует комиссию по охране труда в целях организации сотрудничества по охране труда работодателя и работников;
- 9.3.3. Определяет, в соответствии с действующим Законодательством РФ, перечень работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры трудящихся в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев, обеспечения безопасности труда;
- 9.4. Представитель трудового коллектива обязан:
- 9.4.1. Осуществлять контроль, за выполнением законодательства о труде;
- 9.4.2. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушениями законодательства о труде, невыполнением обязательств коллективного договора, а также с изменением условий труда.
- 9.5. Работник обязан:
- 9.5.1. Соблюдать требования охраны труда;
- 9.5.2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- 9.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 9.5.4. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- 9.5.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

#### **Х. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту**

10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53ФЗ «О воинской

обязанности и военной службе».

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

10.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

10.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении

работника сохраняются социальнотрудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социальнобытовых условий работника и членов его семьи).

10.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

10.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии

с настоящей статьей действия трудового договора на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

10.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

10.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в

служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

## **XI. Заключение**

11.1. Стороны пришли к согласию в том, что данный коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ).

11.2. Сторона, предлагающая внесение изменений в договор, должна обратиться к другой стороне с уведомлением за 60 дней до созыва собрания или до истечения срока договора.

**Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год(единицы, комплекты)
1	Завхоз	Халат хлопчатобумажный	1
2	Уборщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Сапоги резиновые	1 4 пары 6 пар по мере износа 1 пара

Разработала  О.Ю. Русяева



СОГЛАСОВАНО:

Председатель трудового коллектива

Ж.М. Адарченко

Протокол собрания № 2

«27» 08 2025 год

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАУ ДО «ДШИ»

О.Ю. Русяева

«27»

20 25 год



**План мероприятий  
улучшению условий и охраны труда  
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
«Детская школа искусств» Тоцкого района**

№	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки выполнения	Источник финансирования	Сумма (тыс.руб.)
1.	Разработка плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда	Директор школы, представитель трудового коллектива	Ежегодно		
2.	Проведение специальной оценки труда с последующей сертификацией	Директор школы	2026 год	бюджет школы	21 000,00
<b>2. Информационное обеспечение охраны труда</b>					
1	Создание информационных наглядных стендов по охране труда (наличие плакатов, памяток, журналов)	Ответственный по охране труда, директор школы	По мере необходимости		
2.	Организация недели по охране труда и пожарной безопасности	Ответственный по охране труда, директор школы	II квартал каждого года		
<b>3. Обучение работников школы по охране труда</b>					
1.	Организация обучения членов комиссии по охране труда	Директор школы	По мере необходимости	местный бюджет	12 000,00
2.	Организация обучения и проверки знаний	Ответственный по охране труда,	III квартал		







ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 208044408491059958793522407239734469317027884105

Владелец Русяева Ольга Юрьевна

Действителен с 28.08.2024 по 28.08.2025