



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ КУЗБАССА
(МИНТРУД КУЗБАССА)**

МБУ ДО «ДМШ № 59»

Кузнецкий пр-т, д.19 А, г. Кемерово, 650000,
Тел.8(3842)75-85-85
e-mail: depart@dsznko.ru
<https://www.dsznko.ru>

27.05.2026 № 23-10796

на № _____ от _____

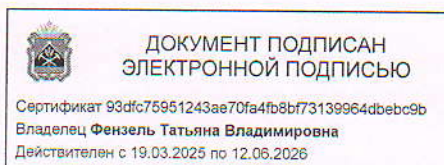
УВЕДОМЛЕНИЕ

**о предоставлении Министерством труда и социальной защиты
Кузбасса государственной услуги по уведомительной регистрации
коллективных договоров и соглашений в сфере труда, заключаемых в
Кемеровской области–Кузбассе**

Руководствуясь положениями статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 86 части 1 статьи 44 Федерального закона от 21.12.2021 № 414 «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах РФ», проведена уведомительная регистрация коллективного договора МБУ ДО «Детская музыкальная школа № 59».

Коллективный договор МБУ ДО «Детская музыкальная школа № 59» включен в Единый реестр коллективных договоров и соглашений Кемеровской области – Кузбасса **27.05.2026 № 522.**

Заместитель министра



Т.В. Фензель

Ашеулова Светлана Васильевна,
8 (3842) 55-85-97, доб. 2505

От работодателя

И. о. директора Муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Детская музыкальная школа
№ 59»

 М. В. Шевцова

М. В. Шевцова

«15»

мая

2026 г.

От работников

Председатель Профсоюзной организации
работников учреждений культуры
Ленинск-Кузнецкого муниципального
округа

 Т. И. Толмачева

«15»

мая

2026 г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 59»

на 2026-2029 гг.

Принят Общим собранием работников

Протокол № 4 от «15» мая 2026 г.

с. Панфилово

Ленинск-Кузнецкий муниципальный округ

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 59» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Отраслевым соглашением между Министерством культуры и национальной политики Кузбасса и Кемеровской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на 2026 – 2028 годы;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- иными нормативными правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Договор) являются: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 59» (далее – Учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора, действующего на основании Устава, и работники Учреждения, в лице их представителя – председателя Профсоюзной организации работников учреждений культуры Ленинск-Кузнецкого муниципального округа (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, работающих по трудовому договору, по срочному трудовому договору, совместителей.

1.5. Договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене форм собственности Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего Договора в случае, если их содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.11. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового Договора или изменения, дополнения настоящего Договора. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до окончания срока

1.12. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён до сведения работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми документами всех работников, а также вновь поступающих работников при приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора (путём проведения собраний, отчетов ответственных сотрудников). Профсоюзный комитет учреждения обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.13. В Учреждении утверждены и действуют локальные нормативные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о защите персональных данных работников;
- другие нормативные акты.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовым договором.

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьями 58 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и другими законодательными нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.3. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон (Работодатель – Работник) может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работы, а также для определения работником, что предложенная ему работа не является для него подходящей. В период испытания на работника Учреждения распространяется трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и настоящий Договор. Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц (специалистов), в профессиональных качествах которых нуждается Учреждение, и эти лица приглашены для трудоустройства в Учреждение

Работодателем.

2.6. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.7. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определённую этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.8. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.9. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращён по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.10. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих рассматриваются с участием профкома.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда Работникам учреждения производится Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений», Постановлением администрации Ленинск-Кузнецкого городского округа от 13.05.2011 № 663 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, муниципальных образовательных организаций культуры Ленинск-Кузнецкого городского округа, созданных в форме учреждений» и Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 59».

Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством,

Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на повышение размера ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.3. Минимальный размер оплаты труда в Учреждении устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

Заработная плата работника, отработавшего в календарный месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного МРОТ.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат руководителю Учреждения ежегодно устанавливается учредителем и закрепляются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся на основании положения о стимулировании и премировании работников Учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стимулирующие выплаты устанавливаются всем работникам создаваемой в Учреждении комиссией по установлению стимулирующих выплат. Порядок и периодичность установления стимулирующих выплат, порядок создания и деятельность комиссии по установлению стимулирующих выплат устанавливается положением о стимулировании и премировании работников Учреждения. В состав комиссии по установлению стимулирующих выплат включается член профсоюзной организации.

3.5. Работодатель обязан проводить специальную оценку условий труда рабочих мест. В случае выявления вредных и (или) опасных факторов производственной среды, работникам выплачивается компенсация в размерах, устанавливаемых законодательством РФ.

3.6. Работникам, систематически работающим в ночные смены, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Ночной считается смена, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Оплата труда за работу в ночное время составляет 40% части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы). Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели (часть 3 ст. 154 ТК РФ).

3.7. Заработная плата в Учреждении выплачивается Работодателем каждые полмесяца в следующие дни: 28 числа текущего месяца и 14 числа следующего месяца – окончательный расчет. Форма выплаты заработной платы – банковская карточка.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня согласно ст. 136 ТК РФ.

3.8. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители

Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, несут ответственность, предусмотренную ст. 236 ТК РФ и федеральными законами.

3.9. В случае задержки выплаты заработной платы, на срок более 15 дней, против установленных настоящим Договором, работник имеет право, известив в письменной форме Работодателя, приостановить работу до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни, как за простой по вине Работодателя, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.10. При направлении Работодателем в служебную командировку работника ему гарантируется сохранение места работы (должности), и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы на проезд; расходы по найму жилого помещения; расходы на выплаты суточных.

3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несёт директор Учреждения.

3.12. Работа в выходные и (или) нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, установленном статьёй 153 ТК РФ.

3.13. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177).

3.14. Профсоюзная организация Учреждения обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2. 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.

4.3. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на сокращённую продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ).

4.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (ст. 333 ТК РФ). Норма часов учебной (преподавательской) работы преподавателя 18 часов в неделю за ставку заработной платы; норма часов педагогической работы концертмейстера 24 часа в неделю за ставку заработной платы (Приказ Министерства Просвещения РФ от 04.04.2025 № 269).

4.5. 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 внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

– по соглашению между работником и работодателем;

– по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников Учреждения каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

4.7. Директор школы работает в режиме ненормированного рабочего времени дня и может при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Директор школы относится к категории работников, который работает в условиях, когда время их труда не поддается точному отчету. Особенность режима, ненормированного дня в том, что работодатель самостоятельно распределяет свое рабочее время. Для директора устанавливаются выходные дни: суббота и воскресенье.

4.8. Преподаватели, работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала работают в режиме шестидневной рабочей недели с одним выходным (воскресенье). Для работников при сменной работе выходные предоставляются в соответствии с графиками сменной работы.

4.9. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерыв между занятиями. Преподавателям предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.10. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительское собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора Учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.12. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

4.13. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.15. В каникулярное время преподаватели, работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям и концертмейстерам Учреждения предоставляется в количестве 56 календарных дней.

Иным работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный отпуск предоставляется всем работникам, которые работают в Учреждении по трудовому договору, в том числе:

- совместителям (часть 2 ст. 287 Трудового кодекса РФ);
- сотрудникам, с которыми заключён срочный трудовой договор на срок до двух месяцев (ст. 291 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

4.17. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье;
- в случае свадьбы работника (детей работника);
- на похороны близких родственников;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации 3 дня и членам профкома 1 день.

4.18. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются работодателем и Уставом Учреждения (ст.335 ТК РФ).

4.19. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. В течение рабочего дня (смены) работникам Учреждения, работающим по 5-ти дневной рабочей неделе, предоставляется перерыв отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который в рабочее время не включается.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

4.20. Работодатель вправе предоставить сотруднику отпуск авансом в любое

время. Обязанность предоставить отпуск возникает, только если у сотрудника есть необходимый стаж, дающий право на отпуск ст. 121 Трудового кодекса РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника Учреждения по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно ст. 122 Трудового кодекса.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении – график отпусков.

4.21. В Учреждении предоставляется дополнительный отпуск:

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками (Федеральный Закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.22. В Учреждении предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормируемым рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.23. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня (ч. 2 ст. 116 ТК РФ).

4.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора ст. 128 Трудового кодекса РФ.

4.25. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 128 ТК РФ), в связи:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- юбилейные даты (40, 45, 50, 55, 60 лет) если они приходятся на рабочий день – 1 день;
- для сопровождения детей в начальные классы – 1 день.

4.26. По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, остальная часть отпуска может использоваться частями, каждая из которых не может быть менее 7 календарных дней. Также можно использовать дни отпуска частями 21 и 7 календарных дней. Разделение отпуска на части осуществляется при достижении письменного соглашения сторон Работодателя и Работника. Такой порядок использования дней ежегодного отпуска не нарушает требований трудового законодательства (ч. 1 ст. 115, ч. 1. ст. 125, ч. 4 ст. 189 ТК РФ).

4.27. Преимущественное право на предоставление оплачиваемого отпуска в летнее время или любое удобное время года имеют следующие работники Учреждения:

- родители, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет;
- родители, воспитывающие 2-х и более детей до 14 лет в неполных семьях;
- одинокие родители, воспитывающие часто болеющих детей и нуждающихся в оздоровлении в летнее время года (по заключению лечащего врача);

– диспансерные больные, нуждающиеся в оздоровлении в летний период (по заключению лечащего врача), или в сроки, необходимые для прохождения оздоровительных мероприятий в санатории-профилактории;

– работники, сочетающие работу с обучением своей специальности.

4.28. Работникам, получившим путёвки в Учреждении на санаторно-курортное лечение, отпуск предоставляется в сроки, указанные в путёвке.

4.29. Отзыв работника из отпуска Работодателем допускается только с его согласия в письменной форме. Неиспользованные в связи с этим дни отпуска должны быть предоставлены работнику по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со ст. 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное ст. 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.3.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.3.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.3.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида - до 18 лет) без матери.

5.3.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Учреждении, с учётом их квалификации и опыта работы.

5.3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда

6.1. Работодатель обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация включает данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе.

6.2. Профком может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.3. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем Профкома и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.

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

6.5. Работодатель обеспечивает ознакомление работников Учреждения с требованиями охраны труда посредством проведения инструктажей по охране труда: вводный, первичный, повторный, целевой, внеочередной и ежегодно проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников Учреждения.

6.6. Работодатель осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), организует обучение и проведение проверки знаний по охране труда, пожарной безопасности и ГО ЧС за счет своих средств.

6.7. Работодатель обеспечивает проведение периодических медицинских осмотров, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч. 4 ст. 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» за счет собственных средств учреждения (бюджетных или от приносящей доход деятельности).

6.8. Работодатель проводит необходимый ремонт производственных помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности. обеспечивает в них нормальный световой, температурный и воздушный режим.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что:

7.1. Гарантии и компенсация работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

7.2.3. Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для выплаты. Виды социальных пособий для работающих граждан:

- пособие по нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учёт в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- единовременное пособие при рождении ребёнка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребёнком до 1,5 лет;

7.2.4. Выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, согласно ст. 178 ТК РФ.

7.2.5. Оказывать по мере возможности помощь, в том числе и материальную, работникам Учреждения и бывшим работникам, находящимся на пенсии, в случае возникновения критических ситуаций:

- смерти родственника (родители, дети, муж, жена);
- при вступлении в брак;
- длительного лечения в стационаре, оперативного вмешательства;
- рождения ребёнка.

Решение о выделении материальной помощи принимается совместно администрацией и профкомом.

7.3. Педагогические работники Учреждения, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по коммунальным услугам, и другими льготами, установленными законодательными актами Кемеровской области – Кузбасса.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности Профкома Учреждения

8.1. Работодатель и Профком Учреждения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2. Профком представляет и защищает права и интересы работников – членов профсоюза работников культуры по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, представленными Уставом Общероссийского профессионального союза работников культуры.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – Профкома Учреждения, Работодатель гарантирует:

- соблюдать права Профкома, установленные законодательством и настоящим Договором;
- не препятствовать представителям Профкома посещать рабочие места, на которых работают работники – члены профсоюза работников культуры, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- представлять Профкому по его запросу письменную информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному с Работодателем перечню;
- безвозмездно предоставлять Профкому помещение, как для работы, так и для проведения собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников Учреждения месте;
- предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства и услуги связи;
- предоставлять возможность участия с правом голоса председателю Профкома в работе коллегиального руководящего органа Учреждения при рассмотрении социально-экономических вопросов;
- совместно с Профкомом расследовать все несчастные случаи, происшедшие в Учреждении в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза работников культуры членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счёт Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза работников культуры в размере 1 процента от их заработной платы. Перечисление профсоюзных взносов производить одновременно с выплатой заработной платы работникам.

8.4. Расторжение трудового договора допускается с:

- работником – членом профсоюза работников культуры только с предварительного согласия Профкома учреждения;
- председателем, заместителем председателя Профкома учреждения, не освобождённых от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- председателем, заместителем председателя профкома учреждения в течение двух лет после окончания срока их полномочий помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.5. Профком учреждения:

- содействует эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;

- содействует укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками Учреждения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей; принимает исчерпывающие меры по разрешению коллективных трудовых споров;

- не выступает инициатором акций протеста и крайней меры – забастовок по вопросам, включённым в настоящий Договор, при своевременном и полном выполнении их обязанностей;

- принимает активное участие в оздоровлении работников Учреждения и их детей за счёт средств соцстраха и средств Учреждения;

- проводит обучение профсоюзного актива.

8.6. Профком выделяет собственные средства из профбюджета:

- для премирования работников в день рождения – 500 рублей;

- на посещение больных, находящихся на стационарном лечении (от 500 до 1000 руб. на одно посещение);

- оказывает материальную помощь работникам – членам профсоюза работников культуры, находящимся в трудном материальном положении (1000 - 2000 руб.);

- выделяет денежные средства из профбюджета на чествование юбиляров (50, 55, 60, 70, 75, 80 лет) – членов профсоюзной организации (от 1000 до 2000 руб.);

- выделяет денежные средства из профбюджета в случае смерти работников Учреждения – членов профсоюза или их близких родственников (от 2000 до 3000 руб.).

Комитет первичной профсоюзной организации МБУ ДО «Детская музыкальная школа № 59» ежегодно организует приобретение новогодних подарков для членов профсоюза и детей членов профсоюза возрастом до 14 лет за счет профсоюзных средств.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

9.2. В период действия Договора представители сторон вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ. Эти дополнения и изменения являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

9.3. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК. РФ.

9.4. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания.

9.5. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

9.6. Работодатель и представители Первичной профсоюзной организации учреждения обязуются разъяснить работникам пункты Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

9.10. Стороны Договора обязуются вступить в переговоры о заключении Договора на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего Договора.

9.11. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового Договора за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора.