

Первичная профсоюзная организация
МБУДО ДМШ

МБУДО ДМШ

Председатель профкома

Бело В.В. Белоглазова
« 15 » апреля 2026 г.

Директор МБУДО ДМШ



Красулина О.В. Красулина
« 15 » апреля 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа»
городской округ «Город Лесной»
на 2026-2029 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казённое учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Лесной центр занятости»

« 16 » апреля 20 26 г.

Запись за № 11-К

г. Лесной
2026

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее Коллективный Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения (ст. 40 ТК РФ) в МБУДО ДМШ
- 1.2. Представителем МБУДО ДМШ при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора является директор МБУДО ДМШ или уполномоченные им лица (ст. 33 ТК РФ) (далее – Работодатель).
- 1.3. Интересы работников МБУДО ДМШ (далее – Работники) при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет первичная профсоюзная организация (ст. 29 ТК РФ) (далее – Профорганизация).
- 1.4. Выборным профсоюзным органом Профорганизации, реализующим права представительского органа Работников, является профсоюзный комитет. (далее – Профком).
- 1.5. Руководителем Профкома, имеющим право без доверенности действовать от имени Профорганизации, является председатель Профкома.
- 1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников (ст. 43 ТК РФ).
- 1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.8. Работники и Работодатель регулируют трудовые отношения и иные непосредственные с ним отношения в соответствии с трудовым законодательством путём заключения, изменения, дополнения Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (ст. 9 ТК РФ).
- 1.9. Работодатель обязуется соблюдать условия Коллективного договора.
- 1.10. Работники гарантируют исполнение обязательств, принятых ими в Коллективном договоре.
- 1.11. Стороны признают, что основой представления предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является выполнение каждой стороной социального партнёрства принятых на себя обязательств.
- 1.12. Работники и Работодатель, констатируя взаимную заинтересованность в росте материального благосостояния и социальной защищённости сторон в условиях рыночной экономики, берут на себя обязательство при реализации условий Коллективного договора и разрешении коллективных трудовых споров руководствоваться принципами социального партнёрства (ст. 24 ТК РФ).
- 1.13. Стороны признают, что стабильная и эффективная работа Учреждения возможны только на основе социального партнёрства, то есть коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов Работников и Работодателя в соответствии с трудовым законодательством.
- 1.14. Права и обязанности Работодателя и Работника регламентируются действующим законодательством РФ, Уставом МБУДО ДМШ, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 1.15. Коллективный договор заключён на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).
- 1.16. В течение срока действия Коллективного договора любая сторона имеет право проявлять инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения,

- изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора (ст. 36 ТК РФ); ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.17. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и правовыми актами. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения (ст. 44 ТК РФ).
 - 1.18. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Работниками и Работодателем, Профорганизацией и представителями Работодателя (ст. 51 ТК РФ).
 - 1.19. При проведении контроля за выполнением Коллективного договора представители Работодателя и Профорганизация обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию (ст. 51 ТК РФ).
 - 1.20. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, включающих:
 - равноправие сторон;
 - уважение и учёт интересов сторон, стремление к достижению компромисса;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
 - содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;
 - соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
 - полномочность представителей сторон;
 - свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
 - добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
 - реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
 - обязанность выполнения коллективного договора, соглашений;
 - ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.
 - 1.21. С текстом Коллективного договора и приложением к нему Работники могут ознакомиться в МБУДО ДМШ.
 - 1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по письменному согласию с Профкомом МБУДО ДМШ:
 - Правила внутреннего трудового распорядка
 - Соглашение по охране труда
 - Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров
 - Положение о премировании работников
 - Положение о стимулирующих выплатах
 - Другие локальные нормативные акты, предусмотренные законодательством, согласование которых, обязательно.

2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения, дополнения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и настоящим Коллективным договором и не могут ухудшить положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр Трудового договора передаётся Работнику, второй хранится у Работодателя.

- 2.3. Трудовой договор заключается на неопределённый срок. Срочный Трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 2.4. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия работы, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия Трудового договора могут быть изменены только в письменной форме по соглашению сторон (ст. 57 ТК РФ).
- 2.5. Объём нагрузки педагогическим работникам школ определяется в соответствии с учебными планами, комплектованием школы учащимися и согласовывается с Работником в письменном виде, до ухода его в отпуск.
- 2.6. О введении изменений существенных условий Трудового договора Работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).
- Работодатель обязан при заключении Трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией или перечнем работ, подлежащих выполнению по должности, на которую принимается работник, инструкцией по охране труда и технике безопасности.
- 2.8. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 9, 56 ТК РФ).
- 2.9. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).
- 2.10. Прекращение Трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1. Работодатель определяет необходимость переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель обязуется повышать квалификацию специалистов не реже чем один раз в три года.
- 3.3. В случае направления Работника для повышения квалификации в другую местность сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, с оплатой командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- 3.5. Организовать проведение аттестации Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников муниципальных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям ставки оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:
- 4.1. Уведомлять Профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников с указанием причины высвобождения и перечня вакансий не менее чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Уведомление членов профсоюза по пунктам 2,3,5 ст. 81 ТК РФ производить с учётом предварительного письменного согласия профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 178, 180 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, учебным расписанием, графиком сменности, условиями Трудового договора.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

5.4. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся в организации и не совпадающие для работников с установленными им ежегодными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

5.5. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

5.6. Сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность работы учреждения превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также с целью увеличения объёма оказываемых услуг.

Для сменной работы предоставляются графики, при составлении которых Работодатель учитывает мнение представителя профсоюзной организации учреждения путём письменного согласования. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.7. Работодатель вправе привлекать к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) творческих и иных работников, обслуживающих ночное мероприятие, в соответствии с графиками сменности.

5.8. Привлечение работника к сверхурочным работам производится Работодателем только с письменного согласия Работника и в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт сверхурочных работ, выполняемых каждым работником.

5.9. В целях обеспечения учебного процесса, выполнения плана проведения мероприятий Работодатель вправе предусматривать расписанием уроков и графиками сменности разделение рабочего дня на части, но не более чем с одним перерывом длительностью более 2 часов подряд.

5.10. Работодатель вправе привлекать к работе в выходные и праздничные дни работников МБУДО ДМШ с соблюдением положений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час

работы) сверх должностного оклада с начислением премий, надбавок и доплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада с начислением премий, надбавок и доплат, если работа производилась сверх нормы рабочего времени.

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 122, 125, 260, 262.1, 262.2, 267, 286 и 351.7) и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.11. Увеличить продолжительность социальных отпусков сверх установленных законодательством (за счёт средств Работодателя):

- а) одному из родителей первоклассника – 1 сентября с сохранением заработной платы;
- б) работникам, впервые вступающим в брак – 1 календарный день с сохранением заработной платы;
- в) работнику в день его юбилея (50, 60 лет – для мужчин, 50, 60 лет – для женщин) – один день с сохранением заработной платы;
- г) смерть близких родственников – 3 календарных дня с сохранением заработной платы;
- д) для проводов в армию близких родственников (муж, сын, внук) – 1 день с сохранением заработной платы;
- ж) не освобождённому председателю профкома МБУДО ДМШ - 3 дня в год с сохранением заработной платы.

5.12. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 128, 173, 174, 263 и 286), федеральными законами. В других случаях отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по решению работодателя, если отсутствие работника не затруднит работу учреждения.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система заработной платы для работников бюджетной сферы устанавливается соответствующими законами и иными нормативными актами.

6.2. Оплата труда работников основывается на отнесении их должностей к профессиональной квалификационной группе в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации (для педагогических работников).

6.3. Заработная плата работников МБУДО ДМШ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных Положением об оплате труда. Размер заработной платы не может быть меньше минимальной заработной платы, установленной законодательством РФ, Свердловской области.

6.4. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки по тарификации. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет: 18 часов в неделю – преподавателям, 24 часа в неделю – концертмейстерам. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается с письменного согласия педагогического работника.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 16 числа текущего месяца. Размер заработной платы за первую половину месяца должен быть рассчитан, учитывая фактически отработанное сотрудником время, должностной оклад, педагогическую нагрузку, квалификационную категорию и другие постоянные стимулирующие выплаты. Если работник по какой-то причине в течение первой половины месяца не работал полностью или частично, то размер выплат подлежит корректировке.

Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 01 числа следующего месяца за фактически отработанное время.

6.6. Выплата заработной платы производится в безналичной форме на текущие счета карт работников в соответствии с договором кредитной организации и заявления работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трёх дней до начала отпуска.

6.8. Оплата труда за работу в ночное время производится в повышенном размере. Каждый час работы с 22 до 6 часов оплачивается дополнительно в размере 35% основной тарифной ставки или должностного оклада.

6.9. За часы преподавательской работы, не выполненной в связи с неявкой учащихся на индивидуальные занятия, оплата производится в размере 100% их часовой ставки.

6.10. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.11. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.12. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающим временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.13. В школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от средств по приносящей доход деятельности, в соответствии с Коллективным договором и Положением об оплате труда.

6.14. Дополнительные виды поощрения работников, отличившихся в трудовой и общественной деятельности, осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда.

6.15. Работникам, систематически не выполняющим возложенных на них обязанностей, премии, надбавки за фактически отработанное время не выплачиваются.

6.16. Учитываются особенности оплаты труда преподавателям, принятым на работу до установления тарификации (до 1 сентября) в соответствии с действующим законодательством.

6.17. Руководитель имеет право производить доплаты и надбавки, выплачивать премии работникам за счёт средств по приносящей доход деятельности.

6.18. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренных действующим законодательством РФ.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. За счёт экономии по фонду заработной платы оказывает материальную помощь работникам на погребение близких родственников:

а) если умерший являлся работником МБУДО ДМШ - до 4000 рублей;

б) если умерший является близким родственником работника МБУДО ДМШ (муж, жена, родители, дети, братья, сестры) – до 3000 рублей.

8. Работа с молодёжью

8.1. Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет.

8.2. Учреждение формирует кадровый резерв из молодых специалистов.

9. Охрана труда и здоровья

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право Работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда.

9.2. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (1 раз в год) медицинских осмотров за счёт средств работодателя.

9.3. Не допускать к работе лиц в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

9.4. Создать комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в составе 3-х человек.

9.5. Совместно с Профкомом организовать выборы уполномоченных по охране труда, их обучение и аттестацию, оказывать им поддержку в выполнении возложенных на них обязанностей.

9.6. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профкомом.

9.7. Проводить со всеми вновь поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по пожарной безопасности.

9.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа за счёт учреждения.

9.9. Обеспечивать работников специальной обувью, одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

9.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

9.11. Обеспечить МБУДО ДМШ первичными средствами пожаротушения согласно Постановлению Правительства РФ от 16 сентября 2020 г. № 1479 "Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации".

9.12. В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, COVID-19 среди работников Работодатель проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает: распространение и

включение информации в инструктажи по охране труда, консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ).

10.2. Работодатель принимает решение по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и Коллективным договором.

10.3. Профком принимает участие при рассмотрении вопросов о распределении путёвок на оздоровление работников и их детей.

10.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счёт профсоюзной организации, при наличии письменного заявления работника, являющегося членом профсоюза.

10.5. При переходе Работника из одного подразделения Учреждения в другое, ранее поданное заявление об удержании из заработной платы Работника профсоюзных взносов является основанием для продолжения их удержания и перечисления на счёт Профорганизации.

10.6. Работники, входящие в состав профактива Профсоюза и не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены без их согласия на другую работу либо уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия соответствующего профоргана Профсоюза, а также быть уволены в течение двух лет после окончания выборных полномочий без согласия с Профкомом (ст. 374 ТК РФ).

10.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждений.

10.8. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации и аттестации специалистов МБУДО ДМШ.

11. Обязанности Профкома

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» и ТК РФ.

11.2. Совместно с Работодателем вести профилактическую работу с нарушителем трудовой дисциплины, поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.

11.3. Направлять вышестоящему органу заявление о нарушении руководителем законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора (ст. 195 ТК РФ).

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

11.5. Оказывать материальную помощь членам профсоюза (стоящим на учёте не менее года) за счёт членских взносов:

- при достижении 50, 55, 60, 65 лет;
- в связи с выходом на пенсию (при условии увольнения);
- в трудных жизненных ситуациях (длительная болезнь, операция и т.д.);
- на погребение близких родственников;
- работникам, вступающим в брак;
- при рождении ребёнка;
- на частичную компенсацию за санаторно-курортное лечение.

- 11.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.
- 11.7. Вместе с работодателем представлять и готовить документы на награждение работников правительственными и другими наградами.
- 11.8. Обращаться по просьбе работников, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту их трудовых прав.

13. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и членов их семей

13.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае

невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № Э79-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

13.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки для работников, являющихся участниками СВО и членов их семей:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;
- предоставление дополнительных дней отдыха гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);
- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей участников СВО время;
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей участников СВО.

14. Контроль за выполнением Коллективного договора

14. Стороны договорились, что:

14.1. Совместно рассматривают все разногласия и конфликты, возникающие в период действия Коллективного договора в месячный срок.

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

14.3. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью Игорь Александрович листов.
Директор муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа»

Игорь Александрович
О. В. Красулина

