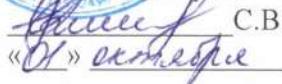


Управление культуры администрации города Кирова
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детская школа искусств «Рапсодия» города Кирова

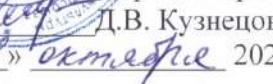


ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор МБУДО
«Детская школа искусств
«Рапсодия» города Кирова
 С.В. Клестова
01 октября 2025



ОТ РАБОТНИКОВ

Представитель первичной
профессиональной профорганизации
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детская
школа искусств «Рапсодия» города Кирова
 Д.В. Кузнецова
01 октября 2025

Изменения и дополнения

в Коллективный договор от 29 августа 2025 года
МБУДО «ДШИ «Рапсодия» г. Кирова на 2025-2028 г.г.

1. Внести изменения в Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Рапсодия» города Кирова на 2025-2028 г.г. от 29.08.2025.

1.1. Пункт 2.7. изложить в следующей редакции:

«В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч.:

- * место работы;
- * дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным Федеральным законом;
- * трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- * режим труда и отдыха;
- * объем учебной нагрузки (для педагогических работников);
- * условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и премиальные выплаты;
- * права и обязанности работника и работодателя;
- * виды и условия социального страхования.

Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор, если работник не приступил к работе в день начала работы (ст.61 Трудового кодекса РФ). Условия трудового договора могут быть изменены путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющемуся неотъемлемой частью заключенного трудового договора между работодателем и работником (ст. 57, 72 ТК РФ).

Изменение определенных сторон условий трудового договора допускается по инициативе работодателя в случаях, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях, определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Учреждении, работу. При отсутствии такой работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

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

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

Прием на работу с испытательным сроком указывается в трудовом договоре. Работника, не выдержавшего испытательный срок, предупреждают об увольнении за три дня с указанием причины увольнения».

1.2. Подпункт 4.2.1. изложить в следующей редакции:

«Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- * лица предпенсионного возраста (граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую ФЗ от 12.12.2023 № 565-ФЗ);
- * лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- * одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- * родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет (кроме случаев ликвидации Учреждения);
- * работники, имеющие двух и более иждивенцев;
- * награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- * члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;
- * участники СВО;
- * молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года».

1.3. Подпункт 4.2.2. изложить в следующей редакции:

«Беременные женщины и имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины, имеющие ребёнка в возрасте до шестнадцати лет или ребёнка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения»

1.4. Пункт 5.11. изложить в следующей редакции:

«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, в котором оговариваются условия, оплата труда, предусмотренные ст.153 ТК РФ.

Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, непредусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только при письменном распоряжении работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

В связи со спецификой работы Учреждения, связанной с организацией выступлений учащихся на концертах, фестивалях, конкурсах, выставках в выходные и праздничные дни, по письменному заявлению работника ему может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый день отдыха в период каникул.

В связи с острым недостатком учебных площадей допускается устанавливать воскресенье рабочим днем для части педагогических и иных работников, с их согласия, в соответствии с расписанием занятий и графиком работы. Выходным днем для части педагогических и иных работников считать любой будний день недели.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период достижения младшим из детей возраста 14 лет».

1.5. Пункт 5.33 изложить в следующей редакции:

«По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, который определяется в календарных днях по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях (ст.128, 263 ТК РФ) :

* при рождении ребенка в семье работника

- до 5-ти дней;

- * работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; одинокой матери или отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет; работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет - до 14-ти дней;
- * для проводов детей в армию - до 3-х дней;
- * в связи с переездом на новое место жительства - до 3-х дней;
- * в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5-ти дней;
- * в случае смерти близких родственников - до 5-ти дней;
- * работающим пенсионерам по возрасту - до 14 дней;
- * работающим инвалидам - до 60 дней;
- * неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 7 дней и членам профкома - до 3-х дней;
- * родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней

В других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором».

1.6. Пункт 5.35 изложить в следующей редакции:

Для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работникам предоставляется 1 рабочий день 1 раз в три года с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а работникам предпенсионного возраста предоставляется освобождение от работы на 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 и 2 ст. 185.1 ТК РФ)».

- 1.7. Пункт 5.13 исключить из Коллективного договора.
- 1.8. В пункте 5.20 заменить ссылку на Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 раздел 2 п.4,5,6.
- 1.9. Привести в соответствие с действующим законодательством следующие пункты, изменив ссылки:
 - 1.9.1. В подпункте 8.1.1. ссылка на статью 214 ТК РФ.
 - 1.9.2. В подпункте 8.1.5. ссылка на статью 216.1 ТК РФ.
 - 1.9.3. В пункте 8.3. ссылка на статью 215 ТК РФ.
2. Распространить действие данных изменений с « 3 » октября 2025 г.
3. Остальные пункты Коллективного договора считать неизменными.