

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



**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Директор МБУДО

«Детская школа искусств  
«Рассодия» города Кирова

*С.В. Клестова* С.В. Клестова

«01» октября 2025



**ОТ РАБОТНИКОВ**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУДО «Детская школа  
искусств «Рассодия» города Кирова

*Д.В. Кузнецова* Д.В. Кузнецова

«01» октября 2025

**Изменения и дополнения**

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

1. Внести изменения в Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств «Рассодия» 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 заключённого 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 или увечья, 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.