

От Трудового коллектива:
Первичная профсоюзная организация МБУ ДО
«ДХШ»
(наименование органа, представляющего
Работников)

Председатель ППО *Закирова*
концертмейстер *Закирова* О.В. Закирова
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

От Работодателя:
МБУ ДО «ДХШ»
(наименование организации,
представляющей работодателя)

Вахрамеева С.Е.
директор МБУ ДО «ДХШ»
Вахрамеева С.Е.
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)



«29» января 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026 – 2029 гг.

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская хореографическая школа»
(наименование организации, учреждения)

Утвержден на собрании Работников,
протокол № 1 от «28» января 2026 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
"Лесной центр занятости"

« 02 » *февраль* 20 *26* г.
Запись за № 5-К

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) – является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципального бюджетного учреждения «Детская хореографическая школа» между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с положениями [Трудового кодекса](#) Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ

1.3. Представителями МБУ ДО «ДХШ» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении настоящего Коллективного договора являются директор МБУ ДО «ДХШ» (далее -Работодатель) и уполномоченные им лица.

1.4. Интересы Работников МБУ ДО «ДХШ» (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 МБУ ДО «ДХШ» в лице председателя первичной профсоюзной организации(далее - Профком).

Раздел 2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

2.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения Работников, предоставлении социальных льгот и гарантий Работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение Работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Работников МБУ ДО «ДХШ».

2.3. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет .

2.4. Работники, не являющиеся членами Профком, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимодействии с Работодателем.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

Раздел 3.Трудовые отношения

3.1. 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 МБУ ДО «ДХШ» и трудовым договором.

3.2. 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, в соответствии со [статьей 58](#) ТК РФ.

3.3. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ. Для Работников, впервые поступающих на работу ведение сведений о трудовой деятельности, осуществляется исключительно в электронной форме в соответствии с законодательством РФ.

3.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в «МБУ ДО «ДХШ»

3.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения Работников по сравнению с нормами, установленными [трудовым законодательством](#) Российской Федерации.

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

3.7. 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.

3.8. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным [статьей 77](#) ТК РФ.

3.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры предприятия, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Профкома.

Раздел 4. Оплата труда

4.1. Стороны исходят из того, что:

– Система заработной платы для Работников устанавливается в соответствии с ТК РФ, Постановлением Главы городского округа «Город Лесной» от 15.02.2021 г. № 138 «Об утверждении примерного положения об оплате труда Работников Муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных муниципального казенного учреждения «Отдел культуры администрации городского округа «Город Лесной»

и Положения об оплате труда Работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская хореографическая школа».

– Заработная плата Работникам МБУ ДО «ДХШ» устанавливается трудовыми договорами, основанными на принципах «эффективного контракта», в соответствии со Штатным расписанием и действующей системой оплаты труда».

4.2 Стороны договорились:

- Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.
- Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).
- Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению об оплате труда Работников МБУ ДО «ДХШ» и Положению о стимулирующих выплатах Работникам.

– Дополнительные виды поощрения Работникам, отличившимся в трудовой и общественной деятельности, осуществляется в пределах денежных средств, полученных при экономии фонда заработной платы. Стимулирующие выплаты выплачиваются награжденным:

- Правительственными наградами РФ до 3000 рублей;
- Правительственными наградами Свердловской области до 2000 рублей;
- Грамотой администрации города до 1000 рублей;
- Грамотой отдела культуры до 800 рублей.

- Денежное вознаграждение в связи с выходом на пенсию (при условии увольнения) выплачивается Работникам, проработавшим в учреждении культуры:

- 30 и более лет – 5000 рублей;
- От 20 до 30 лет – 4000 рублей;
- От 10 до 20 лет – 3500 рублей.

– Денежное вознаграждение Работникам учреждений культуры при достижении 50,60 лет женщинам и 50,65 лет мужчинам - до 3000 рублей.

– Работодатель имеет право производить доплаты и надбавки, выплачивать премии Работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.3. Работодатель обязуется:

– Своевременно знакомить Работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

– Обеспечивать каждому Работнику своевременную информацию расчетного листа.

– Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца 16числа и в последний день текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

– Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся Работникам, в соответствии с [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

– При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](#) 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

– Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством РФ.

– Производить доплату за работу с вредными условиями труда.

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

– Профсоюзная организация предприятия обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работникам.

Раздел 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 [статьей 82 ТК РФ](#) с обязательным уведомлением Профкома.

5.2. Работодатель обязуется:

- Сообщать в письменной форме Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, а при массовых увольнениях Работников - соответственно не позднее, чем за три месяца ([ст. 82 ТК РФ](#)).

- Высвобождение Работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

- Увольнение Работников, являющихся членами Профкома, при сокращении численности или штата Работников, несоответствии занимаемой должности, повторном неисполнении Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить с учетом мотивированного мнения Профкома ([ст. 373 ТК РФ](#)).

- В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых Работников.

- При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное [ТК РФ](#) и иными федеральными законами.

Раздел 6 . Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДХШ» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.1.1 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); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.1.2. Режим труда и отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Работников МБУ ДО «ДХШ» на основании действующего [трудового законодательства](#) РФ.

6.1.3. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами [ТК РФ](#).

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

6.2. Работодатель обязуется:

- Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

- Установить продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (с пятидневной рабочей неделей).

-Для педагогических Работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы ([ст. 333 ТК РФ](#)). 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;

- Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с Профкомом (ст. 99 ТК РФ).

- Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем Работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

- За особый режим работы - ненормированный рабочий день - Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью, определенной Приказом директора.

- При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

- На основании письменного заявления Работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных [статьями 128, 263 ТК РФ](#).

- Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

- По соглашению между Работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.3. Стороны договорились:

- Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДХШ», учебным расписанием, графиком работы, условиями трудового договора.

- По соглашению между Работниками и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ);

- Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников учреждения;

- Привлечение Работника к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, производится с учетом мнения Профкома (ч. 3 ст. 99 ТК РФ). Сверхурочные не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым Работником.

- 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.

- Работодатель обязан по письменному заявлению Работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных [законодательством РФ](#). В других случаях отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по решению Работодателя, если отсутствие Работника не затруднит работу учреждения.

6.4. Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы за счет фонда экономии заработной платы и средств приносящей доход деятельности при:

– регистрации брака в органах ЗАГС, если Работник вступает в брак впервые - 3 календарных дня;

– по случаю смерти близких родственников - 3 календарных дня;

– при переезде на новое место жительства - 1 календарный день;

– матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 календарный день; (1 сентября).

– призыве на срочную военную службу сына (опекаемого) или мужа, а также при встрече после прохождения срочной военной службы в рядах РА - 1 календарный день;

- Работник по письменному заявлению имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренным законодательством.
 - в связи со свадьбой детей Работника;
 - других случаях - по договоренности Работника с Работодателем.
- Основанием для получения такого отпуска является личное заявление.

Раздел 7. Социальные гарантии.

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Оказывать материальную помощь (за счет экономии по фонду заработной платы) на погребение близких родственников:

- если умерший является Работником МБУ ДО «ДХШ» - до 5000 (пяти) тысяч рублей;
- если умерший является близким родственником Работника МБУ ДО «ДХШ» муж, жена, родители, дети) – до 3000 (трех) тысяч рублей.

7.2. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками учреждения и членами их семей в соответствии с Корпоративной программой здоровья (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.3. Вместе с работодателем представлять и готовить документы для награждения Работников правительственными и другими наградами.

Раздел 8. Поддержка добровольческого (волонтерского) движения. Взаимодействие с добровольцами (волонтерами)

8.1. Организация осуществляет привлечение добровольцев (волонтеров) для выполнения работ в соответствии с ФЗ № 510 от 28.12.2025 г.

8.2. Волонтерам гарантируется соблюдение норм по охране труда, проведение инструктажей и обеспечение безопасной деятельности.

8.3. В целях поддержки волонтерской деятельности организация обеспечивает:
-предоставление места для выполнения работ.

8.4. Обеспечение средствами индивидуальной защиты (при необходимости)

8.5. Волонтеры обязуются соблюдать Локальные акты организации, Правила внутреннего

распорядка, пожарную безопасность, технику безопасности труда и принципы конфиденциальности.

Раздел 9. Работа с молодежью.

9.1. Молодыми считаются Работники в возрасте до 35 лет.

9.2. Учреждение формирует кадровый состав из молодых специалистов.

9.3. Работодатель проводит конкурсы профессионального мастерства, выявляет и поощряет лучших молодых Работников.

9.4. Для обучения и передачи опыта в МБУ ДО «ДХШ» внедрена работа наставников

Раздел 10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с [ТК РФ](#) и другими нормативными правовыми актами обязуется:

- Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Проводить мероприятия согласно разработанному и утвержденному Положению о системе управления охраной труда (СУОТ) и Соглашению по охране труда в МБУ ДО «ДХШ».
 - Выполняются в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.
 - Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
 - Обеспечить приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
 - Проводить в случаях, предусмотренных [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.
 - Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.
 - Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты..
 - Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.
 - Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
 - Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
 - Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с [Трудовым кодексом](#) и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.
 - Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц, уполномоченных на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

- Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий Работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

- Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

- Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном [статьей 372 ТК РФ](#) для принятия локальных нормативных актов.

- Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

- Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

- Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от [28.12.2013 г. № 421-ФЗ](#) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от [28.12.2013 г. № 426-ФЗ](#)

«О специальной оценке условий труда». Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено настоящим Федеральным законом. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

10.2. Предоставить Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:

– Доплату к окладу в соответствии со [статьями 146, 147 ТК РФ](#) по перечню профессий и должностей, дополнительный отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени.

– Обеспечить приобретение и выдачу Работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

– Обеспечить при необходимости замену ранее выданных средств защиты ([ст. 221 ТК РФ](#)).

10.3. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

10.4. Профсоюзная организация обязуется:

- Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда ([ст. 370 ТК РФ](#)).
- Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.
- Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам безопасности и охраны труда.
- Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.
- Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.
- Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.
- Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью Работников.
- Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении [законодательства](#) об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

Раздел 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

11.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с [ТК РФ](#), [Федеральным законом](#) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

11.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации предоставлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

11.2. Работодатель обязуется:

- Оказывать содействие деятельности профсоюзной организации ([ст. 377 ТК РФ](#)).
- Обеспечивать ежемесячное перечисление на расчетный счет ТОО г. Лесной РПРАЭП. членских профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации, при наличии посменного заявления Работника, являющегося членом профсоюза.
- Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.
- Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности Работников.
- На основании личных заявлений Работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет [ТОО](#) г. Лесной [РПРАЭП](#).
- Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

- Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со [ст. 374 ТК РФ](#).
- Принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных законодательством и Коллективным договором.

11.3. Профком обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Содействовать реализации настоящего Коллективного договора.
- Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе, вести профилактическую работу с нарушителями трудовой дисциплины, поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.
- Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

11.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза (стоящим на учете не менее года) за счет 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 впервые;
- при рождении ребенка.

11.5. Обращаться по просьбе Работников, а также по собственной инициативе в защиту их трудовых прав.

Раздел 12. Мероприятия по профилактике вич/спид инфекции

12.1. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшими от этого заболевания, Работодатель обязуется:

12.1.1. проводить работу с сотрудниками по реализации программ по профилактике ВИЧ-инфекции «Узнай об этом на работе»;

12.1.2. проводить обучение работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией;

12.1.3. доводить до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском;

12.1.4. инструктировать работников по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи;

12.1.5. организовывать и проводить мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление

информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

12.1.6. информировать Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

12.2. Работники обязуются:

- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;
- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;
- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях совки и щетку (веник);
- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами, загрязненными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;
- при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

12.3. Конфиденциальность:

- Работники имеют право получать информацию, касающуюся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ/СПИД.
- По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование в медицинском учреждении, либо в библиотеке при проведении совместных акций с ЦМСЧ-91 «Узнай свой ВИЧ-статус».
- ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;
- предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.
- Продолжение трудовых отношений: ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.
- Недопущение дискриминации: следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ\СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

12.4. Поддержка ВИЧ-инфицированных Работников

12.4.1. в целях поддержки ВИЧ-инфицированных работников может быть разработана

программа по поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах;

12.4.2. все Работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной

медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.);

12.4.3. не допускать никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

Раздел 13. Разрешение трудовых споров.

13.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе [61 ТК РФ](#) «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров». Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе [60 ТК РФ](#) «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 14. Заключительные положения.

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

14.3. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения всех работников с момента его подписания.

14.4. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со [статьей 51 ТК РФ](#).

14.5. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании Работников учреждения.

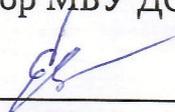
14.6. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании Работников.

14.7 Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

14.8. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Прощнуровано, пронумеровано 13
(тринадцать) листов.

Директор МБУ ДО «ДХШ»



С.Е. Вахрамеева

29 января 2026 г.

