Утвержден
на общем собрании работников
протокол от 25.09.2026 № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Рыбинска «Детская художественная школа» (МАУ ДО г. Рыбинска «ДХШ»)

на 2026-2029 годы

От работодателя
И.о. директора
МАУ ДО г. Рыбинска «ДХШ»

_____ Т.В. Ромашова
«25» сентября 2026 г.

От трудового коллектива
Представитель работников
МАУ ДО г. Рыбинска «ДХШ»

_____ Е.К. Бахвалов
«25» сентября 2026 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГКУ ЯО «Единый центр социальной поддержки населения Ярославской области»
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ ОТДЕЛ № 2
ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
рег. № 28/102/2026 дата 25.09.2026
Гер. специалист Вершинина
(должность, ФИО, подпись отв. лица)

2026

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00B2130C8B47C87FC79B5E030A93B4D889
Владелец: Ромашова Татьяна Валентиновна
Действителен: с 29.12.2025 до 24.03.2027

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения 3

Раздел 2. Трудовой договор 4

Раздел 3. Оплата труда 5

Раздел 4. Учебная нагрузка 6

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха..... 6

Раздел 6. Гарантии и компенсации 8

Раздел 7. Охрана труда 9

Раздел 8. Гарантии деятельности представительного органа работников учреждения 10

Раздел 9. Заключительные положения 10

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждения дополнительного образования города Рыбинска «Детская художественная школа» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными правовыми актами.

1.3. Сторонами договора являются:

- работодатель в лице директора учреждения (лица исполняющего его обязанности);
- работники в лице представителя трудового коллектива учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора работников:

- в течение 5 дней после его подписания;
- при приеме на работу (до подписания трудового договора).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственной или муниципальной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.13. Структура и содержание коллективного договора определена соглашением сторон. Договор состоит из следующих разделов:

1) Общие положения;
2) Трудовой договор;
3) Оплата труда;
4) Учебная нагрузка;
5) Рабочее время и время отдыха;
6) Гарантии и компенсации;
7) Охрана труда;
8) Гарантии деятельности представительного органа работников учреждения;
9) Заключительные положения.

1.14. По вопросам, которые не урегулированы в коллективном договоре, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом и локальными нормативными актами учреждения.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются все существенные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса РФ. Для педагогических работников указывается объем учебной (преподавательской) нагрузки.

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения).

О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 Трудового кодекса РФ).

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.7. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации работодатель обеспечивать соблюдение требований статьи 351.7 Трудового кодекса РФ. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность).

2.8. Работодатель не праве требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании.

3.2. Работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Администрации городского округа город Рыбинск.

3.3. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии).

3.4. Заработная плата за фактически отработанное время за первую половину месяца выплачивается 28 числа текущего месяца, за вторую половину – 13 числа следующего месяца и переводится в кредитную

организацию, указанную в заявлении работника.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ с изменениями и дополнениями).

3.6. Администрация учреждения ежемесячно извещает каждого работника в письменном виде (расчетный лист) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

Раздел 4. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

4.1. Для педагогов дополнительного образования установлена норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – 18 часов в неделю в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

4.2. Работодатель знакомит педагогических работников за 2 месяца до начала нового учебного года с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

4.3. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком работы, графиком сменности и иными локальными нормативными актами учреждения.

5.2. Для работников из числа административно-хозяйственного персонала (кроме сторожей, вахтера) устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов. Выходные дни – суббота, воскресенье.

5.3. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов учебной (преподавательской) работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

5.4. Часы, свободные от проведения учебных занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (заседания методического совета, педагогического совета, родительские собрания и т.д.) преподаватель вправе использовать для методической работы, подготовке к конкурсам и прочим мероприятиям.

5.5. Сторож, вахтер учреждения работают по графику сменности, утвержденному работодателем. Для них обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении.

5.6 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.8. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.9. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения (приказ Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 № 268).

5.10. Педагогическим работникам в период действия образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними.

5.11. Работникам учреждения, за исключением педагогического персонала, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Директору учреждения, заместителю директору по УВР (постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках») и педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.12. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам учреждения в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ.

Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1 Работники учреждения имеют право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

6.2. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

6.3. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Администрации городского округа город Рыбинск.

6.4. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;

смерти близкого родственника;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту;

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет;

к праздничным датам;

других исключительных случаях.

6.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6.6. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

6.7. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе пользуются категории работников предусмотренные статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.8. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

6.9. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1 Работодатель обязуется:

а) обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда;

б) проводить своевременные инструктажи по охране труда для работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

в) проводить обучение по охране труда работников не реже 1 раза в три года;

г) организовывать в установленные сроки проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в том числе предварительных осмотров (обследований) при поступлении на работу, за счет средств работодателя;

д) обеспечить выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

е) иметь в наличии средства первой медицинской помощи (медицинская аптечка) и пополнять их (ее) по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

7.2. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение предварительного (при приеме на работу) медицинского осмотра и периодического медицинского осмотра работников учреждения.

7.3. Работник обязуется:

а) соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым и коллективным договорами;

б) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, предварительный при поступлении и обязательный периодический медосмотр (обследование); психиатрическое обследование для педагогических работников при поступлении и далее каждые 5 лет;

г) немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

8.3 Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу (при наличии) информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего коллективного договора.

8.4. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации (при наличии) возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Договор вступает в силу с 02 октября 2026 года и действует до 01 октября 2029 года. По истечении указанного срока соглашением сторон коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

9.2. Изменения и дополнения в договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

9.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.4. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

9.5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий договора:

со стороны работодателя – директор учреждения (лицо, исполняющее его обязанности);

со стороны работников – представитель трудового коллектива, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней с момента его подписания.

9.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.