

Представитель работодателя:

Директор



О.И. Гусева

Представители работников:

Председатель профкома

О.В. Шарова

"19" марта 2024 г.

## Коллективный договор

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования  
**«Детская школа искусств имени В.В. Ковалева»**  
муниципального образования «Город Саратов»  
на 2024 –2026 годы



г. Саратов

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств имени В.В. Ковалева» муниципального образования «Город Саратов» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Отраслевым соглашением между комитетом по культуре администрации муниципального образования «Город Саратов» и Саратовской областной организацией Общероссийского профсоюза работников культуры на 2024-2026 годы.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются работодатель в лице директора Гусевой Ольги Ивановны и работники учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя профкома Шаровой Оксаны Валерьевны.

1.4. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.5. В настоящем Договоре также воспроизводятся некоторые положения трудового законодательства, носящие информационный характер и имеющие непосредственное отношение к специфике учреждения.

1.6. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 2024-2026 г.г.

## **Раздел 2. Оплата труда, гарантии и компенсации**

2.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников МАУ ДО «Детская школа искусств им. В.В. Ковалева» МО «Город Саратов» (далее - Положение об оплате и стимулировании труда), которое разработано в соответствии со ст.144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, решениями Саратовской городской Думы, регулирующими оплату труда работников муниципальных автономных учреждений.

2.2. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате и стимулировании труда.

Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате, установленной на территории Саратовской области, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

2.3. Работодатель перечисляет заработную плату работникам 08 и 23 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на счета банковских карт работников.

Заработная плата выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в письменном заявлении 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.

Работодатель ежемесячно выдает работникам расчетный листок, утвержденный им с учетом мнения профкома, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.4. Педагогические работники учреждения имеют право на присвоение квалификационных категорий в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Министерством просвещения Российской Федерации по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2.5. В области оплаты труда стороны договорились:

2.5.1. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

2.5.2. В соответствии со ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы были бы выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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 не выплаченных в срок сумм.

2.5.3. Возмещение расходов работников учреждения, связанных со служебными командировками, осуществляется в порядке и размерах, установленных постановлением администрации муниципального образования «Город Саратов» от 25.02.2016 №427 «Об утверждении Порядка и размеров возмещения работникам муниципальных учреждений муниципального образования «Город Саратов» расходов, связанных со служебными командировками.

2.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате и стимулировании труда.

2.7. Работодатель извещает работников о введении новых условий оплаты труда в письменной форме не позднее, чем за два месяца до введения.

2.8. Профком осуществляет контроль за реализацией прав работников в части оплаты труда, ведет переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92, ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 устанавливается:

3.1.1. Педагогическим работникам учреждения - не более 36 часов в неделю:

- продолжительность рабочего времени работников, занимающих должности методист, педагог-организатор - 36 часов в неделю;
- норма часов учебной (преподавательской работы) за ставку заработной платы: для работников, занимающих должности преподавателей - 18 часов в неделю; для работников, занимающих должности концертмейстеров - 24 часа в неделю.

3.1.2. Работникам в возрасте:

- до шестнадцати лет - 24 часа в неделю;
- от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных настоящим пунктом для лиц соответствующего возраста.

Работникам в возрасте до 18 лет с сокращенной продолжительностью рабочего времени в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда производится доплата до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

3.1.3. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, - 35 часов в неделю. При этом работникам, указанным в настоящем пункте, сохраняется полная оплата труда в соответствии со ст.23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов».

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени – 33 часа в неделю в соответствии со статьями 173, 174 Трудового кодекса Российской Федерации по желанию работников устанавливается:

3.2.1. работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации;

3.2.2. работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

3.3. Рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели) устанавливается в соответствии со статьей 176 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года по их желанию.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые и на основании справки организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

3.5. Другим категориям работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

3.6. Общим выходным днем для работников учреждения является воскресенье, за исключением работников, которым в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка выходные дни предоставляются по скользящему графику.

3.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее чем 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения в соответствии со ст.115 Трудового кодекса Российской Федерации на основании графика отпусков, который утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Педагогическим работникам в соответствии со ст.334 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней.

3.8. Педагогическим работникам в соответствии со ст.335 Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может быть предоставлен длительный оплачиваемый отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок).

Длительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, в том числе лицам, работающим по совместительству, занимающим следующие должности:

- преподаватель;
- концертмейстер;
- методист;
- педагог-организатор.

Длительный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам не ранее дня возникновения права на его предоставление, рассчитанного в соответствии с пунктом 4 Порядка.

Руководствуясь пунктом 5 Порядка, стороны договорились:

3.8.1. Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление педагогического работника, которое он подает работодателю не менее чем за один месяц до начала длительного отпуска.

3.8.2. Продолжительность длительного отпуска педагогических работников (1 год и менее) в каждом конкретном случае определяется соглашением сторон трудового договора.

3.8.3. Датой начала длительного отпуска устанавливается 01 сентября текущего года, датой его окончания – 31 августа следующего года (если продолжительность длительного отпуска составляет 1 год) либо иная дата окончания (если продолжительность длительного отпуска по соглашению сторон составила период менее 1 года).

Дата начала и дата окончания длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора с учетом следующих обстоятельств:

- состояния здоровья работника;
- личных и семейных обстоятельств работника;
- наличия возможности распределить педагогическую нагрузку работника, уходящего в длительный отпуск, между другими педагогическими работниками учреждения либо обеспечить надлежащую замену педагогического работника лицами, принятыми на время его отсутствия по срочному трудовому договору, в том числе на условиях совместительства.
- обеспечения надлежащего качества образовательной деятельности учреждения;
- присоединения длительного отпуска к ежегодному основному удлиненному оплачиваемому отпуску на основании заявления работника.

3.8.4. Предоставление длительного отпуска педагогическому работнику оформляется приказом работодателя.

3.8.5. Длительный отпуск педагогических работников оплачивается работодателем в размере 100 руб. за каждый полный календарный месяц нахождения работника в длительном отпуске за счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности в дни выплаты заработной платы, установленные настоящим Договором.

В случае, если часть периода нахождения в длительном отпуске составила не полный календарный месяц, размер выплаты исчисляется пропорционально количеству дней нахождения в длительном отпуске.

3.8.6. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по соглашению сторон трудового договора переносится на другой период, в том числе период каникул.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период предоставленного длительного отпуска ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.8.7. Длительный отпуск может быть прекращен досрочно по соглашению сторон трудового договора на основании письменного заявления педагогического работника, поданного не позднее, чем за один месяц до предполагаемого дня его прекращения и выхода работника на работу.

В случае замещения должности педагогического работника другим работником, нанятым по срочному трудовому договору, вопрос о прекращении длительного отпуска работника решается при согласии временного работника на досрочное расторжение срочного трудового договора.

После досрочного прекращения длительного отпуска по инициативе работника право на предоставление неиспользованной части предоставленного длительного отпуска утрачивается.

3.8.8. Длительный оплачиваемый отпуск педагогических работников в соответствии со ст.121 Трудового кодекса Российской Федерации включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск.

3.9. О времени отдыха стороны договорились:

3.9.1. Работодатель в соответствии со ст.116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

педагогическим работникам учреждения, возглавляющим секции городского методического объединения, во время летних каникул — 3 (три) дня;

педагогическим работникам учреждения, осуществляющим руководство предметными отделениями, во время летних каникул - 3 (три) дня;

всем работникам в случаях:

рождения ребенка (отцу) – 2 (два) дня;

свадьбы работника или его детей – 3 (три) дня;

юбилея работника (50, 55, 60 лет) – 1 (один) день;

смерти близких родственников (супругов, детей, родителей, родных братьев и сестер, бабушек, дедушек) – 3 (три) дня.

3.9.2. Работодатель в соответствии со ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска членам профкома, являющимся делегатами профсоюзных съездов, конференций в количестве 3 (трех) дней.

3.9.3. Работодатель в соответствии со ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Саратовской городской Думы предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в количестве 3 (трех) дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

директор;

заместитель директора по учебной работе;

заместитель директора по административно-хозяйственной работе;

заместитель директора по юридическим вопросам;

заведующий учебного подразделения;

главный бухгалтер.

3.9.4. Указанные в п.п.3.9.1. - 3.9.3. настоящего Договора дополнительные отпуска включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.121 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9.5. Работодатель в соответствии со ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней на основании заявления.

3.9.6. Режим рабочего времени и времени отдыха, включая перерывы для отдыха и приема пищи регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, планом работы учреждения, планами работы отделений, графиками дежурств и графиком отпусков.

3.9.7. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха, предоставляет работодателю мотивированное мнение при формировании графика отпусков.

#### Раздел 4. Охрана труда

4.1. Работодатель в соответствии со ст.214 Трудового кодекса Российской Федерации обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда работников, в том числе:

4.1.1.безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

4.1.2.создание и функционирование системы управления охраной труда;

4.1.3.соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.1.4.систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

4.1.5.реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

4.1.6.режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.1.7.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 и проверку знания требований охраны труда;

4.1.8.организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной защиты;

4.1.9.проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

4.1.10.принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

4.1.11.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 законодательством Российской Федерации;

4.1.12.обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.1.13.информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях;

4.1.14.разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Совета трудового коллектива;

4.1.15.приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

4.1.16.проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

4.1.17.недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.2. Работники учреждения обязуются соблюдать предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

4.2.1.соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами;

4.2.2.правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

4.2.3.следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

4.2.4.использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты;

4.2.5.проходить в установленном порядке 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 и проверку знания требований охраны труда;

4.2.6.немедленно поставить в известность директора учреждения, либо заместителей директора, либо секретаря учебной части о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

4.2.7.немедленно извещать директора учреждения, либо заместителей директора, либо секретаря учебной части о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

4.2.8.проходить в установленные сроки обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами.

4.3. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

## **Раздел 5. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

5.1. Работодатель оказывает работникам учреждения материальную помощь в случаях и на условиях, предусмотренных в Положении об оплате и стимулировании труда.

5.2. Работодатель предоставляет информацию профкому о предполагаемом сокращении численности или штата работников и извещает работников о возможном предстоящем



увольнении не позднее, чем за два месяца, а при массовом увольнении — не позднее, чем за три месяца.

Стороны договорились считать массовым сокращение численности или штата работников, если в результате сокращения может быть уволено 15 или более работников.

5.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе при равной квалификации и производительности труда, помимо категорий работников, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется:

- работникам, которым до наступления права на назначение трудовой пенсии по возрасту осталось не более двух лет;
- работникам, осуществляющим полномочия председателя профкома.

5.4. Работодатель создает необходимые условия для повышения квалификации работников.

## **Раздел 6. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Работодатель обязуется:

6.1. Предоставить профкому возможность безвозмездно пользоваться отапливаемым, электрифицированным помещением учреждения, место для хранения документации, стенд для размещения информации.

6.2. Перечислять на счет, указанный профкомом, членские взносы работников - членов профсоюзной организации, ежемесячно удерживаемые из заработной платы по их письменным заявлениям в размере, предусмотренном Уставом профсоюзной организации.

6.3. Предоставлять профкому в установленном законодательством порядке информацию о деятельности учреждения, необходимую для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

6.4. Предоставлять профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний в согласованные сроки без нарушения нормальной деятельности учреждения, а также необходимое для этих целей помещение.

## **Раздел 7. Заключительные положения**

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по соглашению сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны. Для осуществления контроля назначаются ответственные от каждой стороны:

- со стороны работодателя: директор МАУ ДО «ДШИ им. В.В. Ковалева» МО «Город Саратов» Гусева Ольга Ивановна;

- со стороны работников: председатель профкома Шарова Оксана Валерьевна.

7.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Договор подлежит уведомительной регистрации в Министерстве труда и социальной защиты Саратовской области в течение семи дней с даты подписания.

7.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

7.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.