

Юридический адрес работодателя:  
630089 г. Новосибирск  
ул. Бориса Богаткова, дом 205а  
т./ф (383) 311-04-96

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
количество работников 59  
протокол № 2  
« 25 » 11 2025 г.

Представитель работодателя-  
Директор МБУ ДО ДШИ № 12



[Signature] М.В. Гончарова

« 25 » 11 2025 г.

Представитель работников

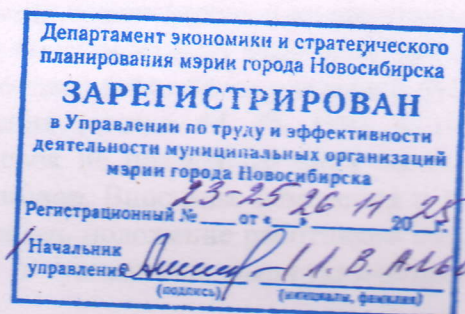
[Signature] О.И. Москвичева

« 25 » 11 2025 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Новосибирска  
«Детская школа искусств № 12»

с 18.11.2025 года по 17.11.2028 года



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 12» (далее – учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области»;
- Территориальным отраслевым соглашением между Департаментом культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска;
- Новосибирской областной общественной профсоюзной организацией Российского профессионального союза работников культуры, ассоциацией «Новосибирское региональное отраслевое объединение работодателей учреждений культуры»;
- Уставом Учреждения;
- иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения и устанавливающим взаимные обязательства работников и работодателя, согласования взаимных интересов сторон в лице их представителя на основе социального партнерства сторон трудовых отношений и их представителей в соответствии со ст.40-44 ТК РФ с целью создания благоприятных условий деятельности Учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей/

1.4. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 12», именуемое далее работодатель в лице его представителя – директора учреждения (далее – работодатель) Гончаровой Марии Владимировны, и работники учреждения в лице их представителя Москвичевой Ольги Игоревны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.8. 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 (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 10 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с представителем работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, соблюдать порядок их заключения в соответствии со статьями 22 и 372 ТК РФ.

1.10. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (статья 51 ТК РФ).

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

1.13. Настоящий коллективный договор заключается в 3 экземплярах, вступает в силу с 18.11.2025 и действует 3 года 17.11.2028 включительно (статья 43 ТК РФ).

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами организации и трудовыми договорами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством

2.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.3. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

При установлении педагогическим работникам, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только по взаимному соглашению Сторон, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников по инициативе Работодателя в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

В дополнительном соглашении к трудовому договору ежегодно оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только в соответствии с трудовым законодательством (приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 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"( далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 269)).

2.7. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.

2.8. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

2.9. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и

служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

2.10. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.11. При составлении штатного расписания учреждения определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

2.12. Заключать трудовой договор с работником:

- в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н);

- на основе примерной формы трудового договора, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (статья 67 ТК РФ).

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.13. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.14. При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).

2.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (статья 72 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. При этом, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям его трудового договора, перевод допускается только с письменного согласия работника.

2.16. В случае сокращения численности или штата работников организации о предстоящем увольнении работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части первой настоящего пункта, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.17. В случае сокращения численности или штата работников организации работодатель вправе по своей инициативе, по основаниям, предусмотренным п.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ, расторгнуть трудовой договор с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ работодатель предоставляет свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.19. Работодатель обязуется выплатить работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.20. Запрещается расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ) (ст. 264.1 ТК РФ).

2.21. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования.

2.22. Работодатель определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования работников с учетом перспектив развития учреждения. Направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ (статьи 196 и 197 ТК РФ), обеспечивает профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование участников СВО за счет средств работодателя (Федеральный закон от 12.01.1995 №5-ФЗ "О ветеранах" (п. 1 ст. 16).

2.23. Обеспечивать обязательное участие представителя работников в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.24. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его, по результатам аттестации, несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.25. Работодатель организует и осуществляет хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь приказом Федерального архивного агентства от 31.07.2023 г. № 77 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях» с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждениях:

- не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);
- не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года).

Кроме того, утверждается перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с приказом Федерального архивного агентства от 20 декабря 2019 года № 236 «Об утверждении Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения».

### **3. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

3.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2023 г. № 196.

3.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

3.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет

на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

3.4. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

3.6. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

3.7. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

3.8. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.9. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации 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.

4.2. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 9.00, время окончания работы – 17.30;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13.00 до 13.30.

Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.2.1. Для уборщиков служебных помещений, дворника, настройщика пианино и роялей устанавливается шестидневная рабочая неделя.

4.2.2. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

4.2.3. Руководящие работники организации, подконтрольные вышестоящим управленческим, административным, финансовым органам, работают в синхронном с ними режиме 5-дневной рабочей недели.

4.2.4. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.2.5. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время, надомный, дистанционный характер труда.

4.2.6. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя (статья 93 ТК РФ).

4.3. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;

- работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;

- учащихся, совмещающих учебу с работой:

- от 14 до 16 лет - два с половиной часа;

- от 16 до 18 лет - четыре часа;

- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Для работников, не являющихся педагогическими работниками, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых

обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.5. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.5.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.5.2. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор.

4.6. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

Для работников Учреждения не является отклонением и не отражается в таблице учета рабочего времени продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшенная на один час.

В отношении работников с надомным, дистанционным характером труда, отмечает в таблице учета рабочего времени количество часов в рабочий день, указанное в трудовом договоре, подразумевая их отработку Работником, за исключением дней периодов временной нетрудоспособности, отпусков и других случаев освобождения от работы, с указанием при закрытии табеля количества отработанных часов исходя из количества часов в неделю и количества часов (дней) согласно трудовому договору, с учетом дней периодов временной нетрудоспособности, отпусков и других подобных случаев освобождения от работы, учитывая, что нормы, регулирующие труд дистанционных, надомных работников, являются специальными по отношению к ст. 91 ТК РФ, и Работодатель не должен и не может контролировать и учитывать фактически отработанное Работником рабочее время.

Режим использования рабочего времени и времени отдыха Работник с надомным, дистанционным характером труда определяет самостоятельно, учитывая характер его труда, неподконтрольность Работодателю, работу вне места нахождения Работодателя,

вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, без установления ему нормы рабочего времени и нормы труда. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется Работником с учетом необходимости выполнения заданий, поручений Работодателя, ответов на вопросы Работодателя, возникающие в процессе текущей деятельности и относящиеся к компетенции Работника согласно его должностной инструкции.

4.7. Для педагогических работников организации устанавливается 6-дневная рабочая неделя в соответствии с расписанием учебного процесса.

4.7.1. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва (не менее 30 минут) и окончание рабочего дня устанавливается для педагогических работников организации с учетом ее деятельности и определяется расписанием занятий.

4.7.2. Режим рабочего времени педагогических работников организации устанавливается в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных 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" (далее - приказ № 268). Режим рабочего времени и времени отдыха преподавателей и концертмейстеров учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы, согласованными с представителем работников с учетом:

а) режима деятельности организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определённого времени, сменностью учебных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации 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" (далее приказ №269);

в) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 269;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы

по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

4.7.3. Выполнение педагогической работы преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) организации характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 269 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.7.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается методистам.

- Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

- Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается преподавателям Учреждения.

4.8. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва (не менее 30 минут) и окончание рабочего дня устанавливается для педагогических работников Учреждения расписанием занятий.

4.9. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.10. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут.

4.11. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Работодателем объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

4.12. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы (должностного оклада) пропорционально фактически определенному

объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.13. Выполнение педагогической (преподавательской) работы регулируется расписанием учебных занятий и (или) графиками работы.

4.13.1. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, Устава Учреждения, настоящих правил, тарифно-квалификационных характеристик или профессиональных стандартов, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

4.13.1.1. Выполнение работы, указанной в п. 4.9 настоящего договора;

4.13.1.2. Выполнение другой части педагогической работы:

1) подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

2) ведение журнала, дневников обучающихся в бумажной форме;

3) организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

4) выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

5) выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, экскурсиях, других формах учебной деятельности в порядке, установленном соответствующим приказом директора Учреждения, регулирующем проведение и (или) участие в соответствующем мероприятии согласно действующему трудовому законодательству;

6) выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (заведование секциями, методическими советами, учебными кабинетами и др.);

7) периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности.

4.13.2. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

4.13.3. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для педагогических работников рабочим временем.

4.13.4. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, приказами директора Учреждения уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том

числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 7.15.1.2 настоящих Правил (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время), в связи с чем, в графиках, планах работы, приказах Работодатель вправе предусмотреть в каникулярное время присутствие педагогических работников в Учреждении в течение времени установленного объема учебной нагрузки, определенной им до начала каникул.

4.13.5. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

4.13.6. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.13.7. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

14.4. До начала работы каждый работник Учреждения обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня – уход с работы в журнале на вахте.

14.5. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

## **5.ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания:

для педагогических работников - продолжительностью 30 минут в течение рабочего дня (смены) с учетом их деятельности, определяемой расписанием занятий;

для иных работников - продолжительностью один час с 13.00 до 13.30;

2) выходные дни:

для педагогических работников, уборщиков служебных помещений, дворников, настройщика пианино и роялей - воскресенье;

для вахтеров и гардеробщиков – по скользящему графику;

для иных работников – суббота, воскресенье

3) нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

- 7 января - Рождество Христово;

- 23 февраля - День защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;

- 1 мая - Праздник Весны и Труда;

- 9 мая - День Победы;

- 12 июня - День России;

- 4 ноября - День народного единства;

4) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.3.1. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

5.3.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

5.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 113 ТК РФ).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

5.3.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 153 ТК РФ).

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

5.4.1 График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения представителя работников учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником (статья 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.4.2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

- для педагогических работников – продолжительностью, установленной в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 г. №415 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - 56 календарных дней;

- для иных работников – продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней.

5.4.3. По соглашению между сторонами ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

5.4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.4.5. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.4.6. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

5.4.7. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;
- мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

5.4.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия, кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ).

5.5. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

5.6. Организация обязана на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников

учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.6.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем

5.6.2. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 Трудового кодекса РФ), также в случаях:

а) регистрации брака, детей работника – до 3 календарных дней;

б) рождения ребенка у близких родственников – до 1 календарного дня;

в) переезда на новое место жительства – до 3 календарных дней;

г) иных обстоятельств, признанных работодателем уважительными – продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

5.7. Следующим работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

Заместитель директора - 6 календарных дней

Главный бухгалтер - 12 календарных дней

Ведущий бухгалтер - 6 календарных дней

Специалист по кадрам - 6 календарных дней.

5.8. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск (далее – длительный отпуск).

Работодатель осуществляет предоставление длительного отпуска педагогическим работникам в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В соответствии с п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 (далее - Порядок) определить:

1) продолжительность длительного отпуска составляет до одного года, определяется согласно заявлению педагогического работника;

2) очередность предоставления длительного отпуска определяется в зависимости от даты подачи заявления педагогического работника о предоставлении такого отпуска;

3) длительный отпуск предоставляется не более, чем одному педагогическому работнику в учебном году;

4) разделение длительного отпуска на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске не производится;

5) присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску производится согласно заявлению педагогического работника;

6) предоставление длительного отпуска работающим по совместительству производится в порядке, установленном для педагогических работников по основному месту работы.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата работника в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда, закрепленной в Положении о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 12», состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

6.2.1. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием организации.

6.2.2. Размер должностного оклада (оклада) изменяется в случае внесения изменений в соответствующие законодательные акты РФ, Новосибирской области, нормативные правовые акты города Новосибирска.

6.2.3. Также изменение размеров должностных окладов (окладов), установленных в трудовом договоре, может производиться:

а) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующих документов;

б) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Размер должностного оклада (оклада) сохраняется по имеющейся у работника квалификационной категории до вынесения нового решения аттестационной комиссии при условии, что на момент окончания срока имеющейся у работника квалификационной категории им осуществлены действия, предусмотренные пунктом 3.8 настоящего коллективного договора.

6.3. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

6.3.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику устанавливаются трудовым договором.

6.3.3. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки). По результатам специальной оценки условий труда вредных и (или) опасных условий труда не установлено.

6.3.4. Доплату за работу в ночное время устанавливается в размере 40 % часовой тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

6.3.5. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.3.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя организации с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и определяется не более 100 % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки по совмещаемой должности.

6.3.8. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

6.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень, ученое звание;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия за выполнение важных и особо важных заданий;

премия по итогам календарного периода.

6.4.1. Размеры, условия и периодичность осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в Положении о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская школа искусств № 12», а также указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

6.4.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя организации.

6.4.3. Объем стимулирующей части устанавливается организацией самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

6.5. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

6.6. Выплата заработной платы в организации производится непосредственно работнику в денежной форме (в рублях) путем ее перечисления на счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника, два раза в месяц:

- 24 числа за 1 половину текущего месяца;

- 9 числа следующего месяца за 2 половину прошедшего месяца (окончательный расчет за отработанный месяц).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

6.7. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

6.8. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

6.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

6.10. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада (оклада), рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

6.11. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.12. Индексация заработной платы работников организации производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

## 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда на каждом рабочем месте в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

В этих целях Работодатель:

- проводит специальную оценку условий труда;
- проводит оценку уровней профессиональных рисков;
- приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающихся средств»);
- информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда в организации;
- для всех работников систематически проводит инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работы;
- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечивает обучение по охране труда не реже одного раза в три года руководителя организации и заместителей руководителя организации, курирующих вопросы охраны труда;

- организует помещение для отдыха и приема пищи работников учреждения;
- выделяет средства на проведение предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, на профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников, на обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивает проверку знания требований по охране труда работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года;
- обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием;
- обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях в соответствии с СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.1.1. По результатам специальной оценки условий труда от 19.12.2016 г. и 09.09.2025 г. условия труда в ДШИ № 12 отнесены к оптимальным или допустимым, вредного или опасного производственного фактора не выявлено.

7.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (Федеральный закон от 31.07.2020 № 261-ФЗ «О внесении изменений в ст. 185.1 ТК РФ»). 7.3. За нарушение требований по охране труда Работник и Работодатель несут ответственность, предусмотренную действующим российским законодательством.

7.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на рабочем месте, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

## **8. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

8.1. За вред, причиненный здоровью работников организации увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, Работодатель несет ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились:

9.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

9.3. Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации (уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.28. КоАП РФ).

## **10. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

10.1. За счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности работникам учреждения может быть оказана разовая материальная помощь к рождению ребенка, юбилею, свадьбе, похоронам, в связи с тяжелым заболеванием.

10.2. Работодатель создает условия для прохождения работниками организации один раз в год медицинского осмотра (диспансеризации).

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с изменениями условий труда работников организации, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и

дополнения путем подписания сторонами коллективного договора в лице их представителей дополнительных соглашений.

11.3. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится примирительной комиссией, созданной в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течении 3-х дней после его подписания.

11.5. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

Для осуществления контроля за исполнением коллективного договора Стороны проводят проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивают необходимую информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора, заслушивают на своих заседаниях работников (их представителя) и работодателя (его представителя) о ходе выполнения положений коллективного договора.

11.6. За нарушение или неисполнение настоящего коллективного договора Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Пропишено, проиумеровано и скреплено печатью  
23 *Седмачева* *М.В.*  
лист *2*.

Директор *М.В. Гончарова*

2025 г.

