



муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
города Новосибирска

**«Детская музыкальная школа № 2 им. Е. Ф. Светланова»  
(МБУ ДО ДМШ № 2)**

Утверждено  
приказом директора МБУ ДО ДМШ № 2  
от «21» июня 2022 г. № 13-од



Представитель работодателя:  
директор

Е.М. Пяткевич  
(подпись) (инициалы, фамилия)

«21» 06 2022 г.

Представитель работников:

Л.Н. Смурьгина  
(подпись) (инициалы, фамилия)

«21» 06 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города  
Новосибирска

**«Детская музыкальная школа № 2 им. Е. Ф. Светланова»**  
с 01.09.2022 по 31.08.2025

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Детская музыкальная школа им. Е.Ф. Светланова» (далее «МБУ ДО ДМШ № 2», Учреждение), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40-44 ТК РФ.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: МБУ ДО ДМШ № 2, представленное в лице директора *Пяткевича Евгения Михайловича*, действующего на основании Устава, именуемого далее «Работодатель», и работники в лице их представителя *Смурыгиной Людмилы Николаевны*, действующего на основании решения общего собрания трудового коллектива, именуемого далее «Работники».

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости, закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников (с учетом финансово - экономического положения Работодателя); условий высвобождения работников, времени работы и отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в т.ч. на директора Учреждения, являющегося его работником согласно ч. 1 ст. 273 ТК РФ, абз. 1 п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21, и на лиц, заключивших с Учреждением трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ)

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами действует 3 года с 01.09.2022 по 31.08.2025 включительно. По окончании срока любая из сторон имеет право

направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок не более 3 лет, в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор (ст.43 ТК РФ).

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

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ и РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ и иных статьях ТК РФ.

2.2.4. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только в соответствии с трудовым законодательством, законодательством об образовании.

2.2.5. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.6. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

А) в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков),

Б) на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;

В) после подачи до истечения срока действия установленной квалификационной категории заявления в аттестационную комиссию и до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории (в соответствии с Областным отраслевым соглашением по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области, утв. 19.12.2019)

2.2.7. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре и определенных сторонами условий трудового договора оформлять в виде дополнения к трудовому договору, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора, и производить только в соответствии с требованиями ТК РФ.

2.2.8. Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.9. Сообщать представителю трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за 3 месяца.

Массовым является увольнение в следующих случаях:

а) ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 дней;
- 200 и более человек в течение 60 дней;
- 500 и более человек в течение 90 дней.

2.2.10. Обеспечить при сокращении штатов (численности) преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации.

2.2.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом совета трудового

коллектива по инициативе работодателя может быть произведено с учетом мнения представителя трудового коллектива.

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается в соответствии с Постановлением Мэрии г. Новосибирска от 9 июня 2015 г. № 4001"О Положении о возмещении расходов, связанных со служебными командировками, муниципальным служащим и лицам, замещающим должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, в мэрии города Новосибирска, работникам муниципальных учреждений города Новосибирска" за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. 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, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебными планами.

3.2. 5-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю с 2 выходными днями суббота, воскресенье, 8-часовой рабочий день устанавливается для административно-управленческого персонала (управленческих, административно-хозяйственных, обеспечивающих и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции).

3.3. 6-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю с 1 выходным днем воскресенье устанавливается для обслуживающего персонала: гардеробщик, уборщик служебных помещений.

3.4. 6-дневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю с 1 выходным днем воскресенье устанавливается для педагогических работников.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для педагогических работников – 36 часов (статья 333 ТК РФ).

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя; удаленный, дистанционный характер труда.

3.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ, постановлением мэрии города Новосибирска от 20 июля 2015 г. N 4821"О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска".

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

3.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с учетом мнения представителя трудового коллектива на основании письменного распоряжения работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

3.11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом такие работники должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

3.19. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.12. Компенсация за работу в выходной и праздничный день производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ (двойная оплата или предоставление другого дня отдыха).

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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть 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.

3.13. 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Компенсация за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ (оплата в повышенном размере).

3.14. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

3.15. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.16. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями ст. 121 Трудового кодекса РФ и Постановления Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников» с учетом категорий работников:

педагогические – 56 календарных дней,  
несовершеннолетние – 31 календарных дней,  
инвалиды – 30 календарных дней,  
остальные – 28 календарных дней.

3.17. По письменному заявлению работника и соглашению с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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.

3.19. Вне графика отпусков работнику может быть предоставлен работодателем отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления, по иным причинам с согласия работодателя.

3.20. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется директору учреждения и главному бухгалтеру



в соответствии с Постановлением Мэрии города Новосибирска от 20.07.2015 г. № 4821 «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска» и нормами ст. 119 ТК РФ: директор – 5 календарных дней, главный бухгалтер – 3 календарных дня.

3.21. Перечень должностей работников, в трудовых договорах которых устанавливается ненормированный рабочий день по соглашению сторон, количество дней дополнительного отпуска устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в год;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в год;

3.23. Каждый педагогический работник не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск согласно ст. 335 ТК РФ.

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 неоплачиваемого отпуска сроком до одного года, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 (далее - Порядок):

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

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

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

б) оплата длительного отпуска за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности и иных средств - не производится.

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по письменному заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за два месяца до начала (отпуска, учебного года - указать конкретно) и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 14 дней со дня получения заявления работника (указать конкретно). Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон трудового договора, но не более года.

Указанный отпуск (не) может быть разделен на части. Указанный отпуск, работающим по совместительству предоставляется, если он предоставлен по основному месту работы на педагогической должности с обязательным предоставлением копии приказа образовательной организации по основному месту работы.

В случае нескольких заявлений от педагогических работников указанный отпуск может быть предоставлен работнику по соглашению сторон трудового договора в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.).

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**4.** Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц (9 и 24 числа) в безналичной форме путем перечисления на расчетный счет Работника, указанный им в заявлении. Работник вправе заменить банковскую организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ).

4.1. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику (оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат);
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера, в том числе:
  - за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - за сверхурочную работу;
  - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - за работу в ночное время;
  - за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;
  - иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации)
- выплаты стимулирующего характера, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, условий оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская музыкальная школа № 2 им. Е.Ф.Светланова»;
  - надбавка за ученую степень, ученое звание;
  - надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;
  - надбавка за квалификационную категорию;
  - надбавка за продолжительность непрерывной работы;
  - надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
  - премия за выполнение важных и особо важных заданий;
  - премии по итогам календарного периода (месяц, год).
- выплаты по районному коэффициенту.

Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска» в соответствии с федеральным законодательством,

законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Доплату за работу в ночное время рекомендуется устанавливать в размере 35% часовой тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.4. Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается не менее чем в двойном размере (уточнить) в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.5. Оплата труда работников за сверхурочную работу за первые два часа в полуторном размере за последующие часы не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

4.6. Виды и размер доплат работникам за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий ссыла на локальный акт - в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, условий оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская музыкальная школа № 2 им. Е.Ф.Светланова».

4.7. 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 учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и рекомендуется определять не более 100% должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки по совмещаемой должности.

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

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.10. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. Компенсация за задержку выплаты заработной платы выплачивается из средств от приносящей доход деятельности.

4.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется, в том числе, при наличии следующих оснований:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.12. Система оплаты труда в Учреждении, включая размеры доплат и надбавок компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения - Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и муниципальными правовыми актами города Новосибирска.

4.13. Работодатель, в пределах выделенных бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников «МБУ ДО ДМШ № 2» устанавливает размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

4.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

4.15. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.16. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска, законодательными актами РФ.

4.17. По результатам специальной оценки условий труда, проведенной в 2019 году, рабочим местам Учреждения присвоены классы условий труда 1 и 2.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- при оплате труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.3. Работодатель вправе оказать материальную помощь работникам, а также директору Учреждения, являющемуся работником Учреждения (далее в настоящем пункте - работник Учреждения). Размер материальной помощи работнику, за исключением директора Учреждения, устанавливается приказом директора Учреждения в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей Учреждения.

Материальная помощь директору Учреждения выплачивается согласно приказу департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска.

Учреждение вправе оказывать материальную помощь в следующих случаях:

- погребение близких родственников работника Учреждения (мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, брата, сестры)- 4 000,00 рублей;
- погребение работника Учреждения- 4 000,00 рублей;
- в связи с юбилеем (60, 65 лет)- 4 000,00 рублей.

5.3.1. Материальная помощь является единовременной выплатой, не является стимулирующей или компенсационной выплатой, не связана с

результатами работы работника и не является частью (элементом) системы оплаты труда. Налогообложение материальной помощи регулируется ст. 217 Налогового кодекса Российской Федерации.

5.3.2. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.3.3. Материальная помощь может предоставляться единовременно в течение календарного года.

5.3.4. Для получения материальной помощи на имя директора Учреждения оформляется личное заявление работника, а в случае смерти работника - его родственника или иного лица, решившего организовать погребение умершего работника, с указанием причин для выплаты материальной помощи с приложением копии свидетельства о смерти, иных документов согласно действующему законодательству.

5.3.5. Выплата материальной помощи осуществляется в безналичной форме путем перечисления на расчетный счет, указанный в заявлении лицом-получателем материальной помощи.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н.

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, не реже 1 раза в 3 года.

6.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда на рабочих местах.

6.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора.

6.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью, моющими, смазывающими и обезвреживающими другими

средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами за счет средств работодателя.

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ, освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании о письменного заявления работника, при этом даты освобождения от работы согласовываются с работодателем.

6.1.11. Работники, проходившие диспансеризацию, обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы согласно Федеральному закону от 31.07.2020 N 261-ФЗ «О внесении изменений в ст. 185.1 ТК РФ».

6.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение 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 данном пункте выше, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (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, имеют право на освобождение 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.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований и правил по охране труда.

6.1.14. Назначить уполномоченного работника (комиссию) по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в Учреждении.

6.1.15. Оказывать содействие уполномоченному работнику (комиссии) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в



Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководство Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или о значительном ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время не менее двух третей средней заработной платы работника.

## **VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ**

7.1. В целях создания условий для успешной деятельности представителя работников работодатель обязуется при принятии локальных нормативных актов, учитывать мнение представителя работников в случаях, порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2. Взаимодействие работодателя с представителем работников осуществляется посредством учета мотивированного мнения в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

7.3. Представитель работников вправе:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

7.3.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, для которых Трудовым кодексом

РФ установлено это условие с соблюдением сроков и порядка согласно статьи 372 ТК РФ.

7.3.3. Вносить работодателю предложения об устранении выявленных нарушений.

## **VIII. СОТРУДНИЧЕСТВО и ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации настоящего коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением настоящего коллективного договора.

## **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

9.2. По взаимному согласию сторон в течении срока действия настоящего коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ.

9.2. Коллективный договор в электронной форме размещается на сайте учреждения в разделе «Официальная информация», бумажная копия хранится у кадрового работника с целью свободной доступности работников. Оригинал Коллективного договора хранится вместе с уставными документами учреждения.