



Руководитель

*Вагорин П.Г.*

(подпись)

/ Вагорин П.Г.

Представители(ь) трудового коллектива

*Кулинской Е.Н.*

(подпись)

/ Кулинской Е.Н.

*Черновой А.А.*

(подпись)

/ Черновой А.А.

*Бояршиновой Л.П.*

(подпись)

/ Бояршиновой Л.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования  
Новосибирского района Новосибирской области  
«Детская школа искусств с.Раздольное»  
МКУДО «ДШИ с.Раздольное»

на 2024 год – 2027 год

Принят на общем собрании трудового коллектива

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

протокол № \_\_

Подписан «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Коллективный договор зарегистрирован в органе по труду  
администрации Новосибирского района Новосибирской области  
Регистрационный № К-24 от «26» 07 2024 г.

Начальник управления правовой  
и кадровой работы администрации  
Новосибирского района Новосибирской области



*Г.А.Кремнева*

с.Раздольное

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации, Новосибирской области и отраслевым соглашением постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 г. № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», постановлением главы Новосибирского района от 22.05.2009 г. № 4297 «О внесении изменений в постановление главы Новосибирского района от 04.05.2008 г. № 878 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Новосибирского района», Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице общего собрания трудового коллектива в лице: **Кулинской Е.Н., Черновой А.А., Бояршиновой Л.П.**

и руководство учреждения в лице директора **Вакорина Павел Геннадьевич** именуемого далее Работодатель.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации коллективного договора, оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников учреждения.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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.

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



1.7. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует 3 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевого соглашения и коллективного договора, устава и других локальных актов учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании указывается в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.7. Объём учебной нагрузки педагогов меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определённой специальности, квалификации или должности.

2.10. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных



обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

**2.11.** Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

### **3. Оплата труда**

**3.1.** Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения (далее - Положение).

**3.2.** Оплата труда работников осуществляется в пределах базового фонда оплаты труда.

**3.3.** Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

**3.4.** Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, согласно Штатному расписанию. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп, согласно нормативов.

Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- 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 - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

- при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы должностному окладу), может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение о продлении в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с советом трудового коллектива).



3.5. Руководителям и специалистам образования, работающим в сельской местности, сохраняются повышенные на 25% должностные оклады.

3.6. Работодатель с учетом мнения общего собрания работников устанавливает в Положении размер выплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (выполнение работ в ночное время, сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни (по результатам специальной оценки рабочих мест), разделение рабочего времени на части, совмещение профессий (должностей) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы).

3.7. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам устанавливаются Работодателем в Положении о стимулировании работников, в пределах базового фонда оплаты труда, с учетом мнения общего собрания работников. Стимулирующие выплаты не являются гарантированной частью оплаты труда. В случае если объем выплат стимулирующего характера в месяц превышает месячный фонд оплаты труда учреждения за минусом месячного фонда гарантированных выплат (выплат по окладам и компенсационным выплатам), производится пропорциональное уменьшение выплат всем работникам учреждения в соответствии с поправочным коэффициентом, который рассчитывается по формуле:

$$K_u = (\Phi_{от} - \Phi_{гв}) / \Phi_{нв}, \text{ где}$$

$K_u$  - поправочный коэффициент;

$\Phi_{от}$  - фонд оплаты труда учреждения;

$\Phi_{гв}$  - выплаты по окладам и компенсационные выплаты;

$\Phi_{нв}$  - выплаты стимулирующего характера

Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом Работодателя.

3.8. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей месячного должностного оклада работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.9. Начисление заработной платы работникам учреждения производится один раз в месяц.

3.10. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях), 2 раза в месяц не реже чем каждые полмесяца:

- первая часть заработной платы 20 числа текущего месяца;

- оставшаяся часть заработной платы – 05 числа месяца, следующего за расчетным.

3.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.12. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального образования и работникам, поступившим в указанные образовательные учреждения работодатель, предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177 ТК РФ).

3.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации



либо сокращением численности (штата) работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, установленное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

**4.1.** Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным графиком, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**4.2.** В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним общим выходным днем воскресенье. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для работников данной категории на основании аттестации рабочих мест и Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин и охране детства на селе» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени прописывается в трудовом договоре с работником.

Для педагогических работников в соответствии с трудовым законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**4.3.** По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, так при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) 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.

**4.4.** Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с охранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности становленной графиком отпусков.

Для педагогических работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 56 календарных дней,

для методистов – 56 календарных дней,

для технического персонала – 28 календарных дней.

Педагогическим работникам может предоставляться не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года соответствии с Законом «Об образовании РФ» ст. 47 п. 5.4. (ст. 335 ТК РФ).

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения представителей



трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

**4.5.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отъездом, 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.

**4.6.** Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

**4.7.** Помимо ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предусмотренного законодательством, работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя учреждения.

**4.8.** Дополнительный отпуск присоединяется полностью или частично по желанию работника к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**4.9.** Работодатель предоставляет по желанию работника кратковременный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в случаях: свадьбы работника; свадьбы детей; рождения ребенка у работника, смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры и др.). По желанию работника в указанных случаях он может взять дни в счет ежегодного отпуска с оплатой.

**4.10.** Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работников и с учетом мнения общего собрания работников по письменному приказу представителя работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**4.11.** Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени четным периодом в одну неделю.

**4.12.** В каникулярное время педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство в учреждении, методическая работа и др.), в пределах установленного им рабочего времени.



4.13. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре работника, в индивидуальных расписаниях занятий для педагогических работников.

## 5. Кадровая политика и содействие занятости

5.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров проводится в соответствии с Инструкцией по применению в Новосибирской области Порядка аттестации педагогических работников.

5.2. Аттестация руководящих работников осуществляется на основании Положения об аттестации руководящих работников.

5.3. Работодатель создает условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим оснащением и развитием учреждения.

5.4. Работодатель проводит с общим собранием работников консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования. В целях предотвращения массового высвобождения работников разрабатывает соответствующие мероприятия.

5.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также при совмещении работы с обучением и повышении квалификации по направлению работодателя без отрыва от работы;

- осуществляет выплаты компенсаций, предусмотренных статьями 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

- гарантирует сохранение прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) с учетом последнего места работы, на равных с работающими условиях;

- не допускает увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

- своевременно (не менее чем за 3 месяца) представляет сведения о массовом высвобождении работников в органы государственной службы занятости населения;

- предупреждает каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 2 месяца. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую работу в том же учреждении с учетом его квалификации, опыта работы.

5.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы без сохранения заработной платы не менее 4 часов в неделю.

## 6. Социальная поддержка

6.1. Размеры и условия предоставления мер социальной поддержки работников устанавливаются нормативными правовыми актами Новосибирской области.

6.2. Работодатель осуществляет поддержку молодым специалистам, принятым на работу в учреждение после окончания высших и средних специальных учебных



выплат в виде единовременной выплаты в размере действующего прожиточного минимума.

6.3. Меры по улучшению жилищных условий работников предусмотрены в виде предусмотренных существующим законодательством мер.

6.4. Горячее питание работников не осуществляется.

6.5. Работодатель и общее собрание работников содействует в выделении работникам организации и их детям путевок на санаторно-курортное лечение и в спортивно-оздоровительные лагеря.

6.6. Работодатель и представители трудового коллектива принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской работы с работниками учреждения и членами их семей.

## 7. Охрана труда

### **Работодатель:**

7.1. Обеспечивает приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2. Обеспечивает проведение обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, обучению руководителей и работников по охране труда, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда

7.3. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

7.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда (ФЗ-426 «О специальной оценке условий труда» от 23.12.2013 г.).

7.5. Обеспечивает проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.6. Создает в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и трудового коллектива.

### **Общее собрание коллектива работников:**

7.7. Осуществляют общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

7.8. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов об охране труда.

7.9. Обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

7.10. Организует проведение проверок по выполнению мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий.

7.11. Содействует проведению специальной оценки условий труда в учреждении.



## 8. Социальное партнерство.

### Гарантии прав совета трудового коллектива и его членов.

#### Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать права и гарантии трудового коллектива, способствовать деятельности представителей трудового коллектива, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий.

8.2. Предоставлять представителям трудового коллектива независимо от численности работников бесплатно помещение для заседаний и проведения собраний работников.

8.3. *Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.*

#### Представители трудового коллектива обязуются:

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных и иных Государственных органах.

8.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

## 9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду по месту нахождения организации и доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение двух недель со дня его подписания.

9.2. Стороны обязуются регулярно (два раза в год) информировать друг друга о действиях по реализации коллективного договора на собрании трудового коллектива.

9.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, разрешение разногласий, возникающих в ходе его выполнения осуществляет комиссия по заключению и реализации настоящего коллективного договора и соответствующий орган по труду. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются комиссией.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

9.4. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

9.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, возникновения конфликтов.

9.6. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.