

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета БОУ ДО г. Омска
«ГДДюТ»

 Р.И. Гвоздева
протокол от «04» 2026 г. № 4/26

УТВЕРЖДАЮ

Директор БОУ ДО г. Омска «ГДДюТ»
В.В. Пушков
«04» 2026 года

ПРИНЯТЫ

Общим собранием трудового
коллектива БОУ ДО г. Омска
«ГДДюТ»

протокол от «04» 2026 г. № 2

ИЗМЕНЕНИЯ В ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА БОУ ДО Г. ОМСКА «ГДДюТ»

Внести в Правила внутреннего трудового распорядка бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Городской Дворец детского (юношеского) творчества» (далее – Правила) следующие изменения:

1. Пункт 4.3.1. после слов «Педагогические работники» дополнить словами «Учреждения, кроме перечисленных в п. 4.3. настоящих Правил обязанностей»,.

2. Раздел 5. «РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА» Правил изложить в следующей редакции:

«5. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА»

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Коллективным договором, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором. Неотъемлемым приложением являются ежегодно изменяемые графики сменности, графики работы и расписание занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами в сфере образования (ч. 1 ст. 100 ТК РФ, в соответствии с нормами СанПиН, Приказом Минпросвещения России от 4 апреля 2025 г. № 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 Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268).

Работникам БОУ ДО г. Омска «ГДДюТ», кроме сторожей (вахтёров), гардеробщиков, слесарей-сантехников, работающим в здании плавательного бассейна,

уборщиков служебных помещений, педагогических работников, устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями.

5.2. Учебные занятия проводятся ежедневно с 08.00 часов до 20.00 часов.

При необходимости, в отдельных случаях, для учащихся в возрасте 16-18 лет допускается окончание занятий в 21.00 часов на основании отдельного распорядительного акта Учреждения.

Продолжительность учебного занятия устанавливается в соответствии с возрастными особенностями учащихся и требованиями СанПин для детей до 7 лет:

от 3 до 4 лет – не более 15 минут;

от 4 до 5 лет – не более 20 минут;

от 5 до 6 лет – не более 25 минут;

от 6 до 7 лет - не более 30 минут.

Продолжительность занятий для обучающихся школьного возраста составляет 45 минут.

Продолжительность перерывов между учебными занятиями составляет не менее 10 минут, продолжительность перерыва между занятиями учебных групп – не менее 10 минут.

5.3. Для должностей руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю:

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-организаторам, методистам, старшим методистам, педагогам-психологам, педагогам-библиотекарям;

- Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям.

- Норма часов учебной (преподавательской) работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: концертмейстерам.

Для других категорий работников:

- для медицинской сестры устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Для сторожей (вахтёров), слесарей-сантехников (работающих в здании плавательного бассейна, сауны, спортзала, в период функционирования бассейна) продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиком сменности, утвержденным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения:

- сторожам (вахтёрам) применяется суммированный учёт рабочего времени с учетным периодом, равным одному календарному году;

- слесарям-сантехникам, работающим в здании плавательного бассейна, сауны, спортзала, в период функционирования бассейна, применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 10 месяцев (от залива воды в бассейн до её слива, на основании приказа о начале и окончании работы бассейна);

Для медицинских сестёр, гардеробщиков определяется продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиком работы, утвержденным Работодателем:

- медицинским сёстрам применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 10 месяцев (с января по июнь и с сентября по декабрь);

- гардеробщикам применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 9 месяцев (с января по май и с сентября по декабрь).

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

5.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, и исчисляется в астрономических часах. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Все работники Учреждения обязаны являться в Учреждение не позже чем за 15 минут до начала рабочего времени, согласно расписанию или графику работы, и быть на своем рабочем месте. Короткие перерывы (перемены) между занятиями являются рабочим временем педагога.

5.5. Периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В периоды, указанные в пункте 5.5. Правил, педагогические работники и другие работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников в каникулярное время.

Режим рабочего времени работников должностей руководителей Учреждения, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности и оплатой труда в размере, установленном им трудовым договором и локальными нормативными актами Учреждения.

Работники должностей специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих Учреждения, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, и оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами Учреждения (Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268).

Режим рабочего времени дистанционного работника определяется трудовым договором.

Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

5.6. Продолжительность ежедневной работы (смены), режим рабочего времени и времени отдыха, выходные дни для рабочих определяются графиком сменности или графиком работы, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, месяц или год и утверждаются руководителем Учреждения.

Для работников, к которым применяется суммированный учет:

- 1) первым днем учетного периода является день приема на работу (при приеме на работу);
- 2) последним днем учетного периода является день увольнения (при увольнении с работы);
- 3) при временном переводе работника на должность, по которой применяется суммированный учет, учетный период будет равняться календарной

продолжительности перевода на другую работу (со дня начала перевода по день его окончания включительно);

4) при временном переводе работника с должности, где применяется суммированный учет, на другую работу, где суммированный учет не применяется, календарное время такого перевода (со дня начала перевода по день его окончания включительно) исключается из учетного периода.

Установленная графиком сменности или графиком работы еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенных пределах отклоняться от нормы рабочей недели. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период, чтобы сумма отработанных часов не превышала норму рабочих часов учетного периода. Количество рабочих часов по графику должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период. При подсчете рабочих часов, которые необходимо отработать в учетном периоде, из этого периода исключается время, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей (период временной нетрудоспособности, отпуска и др.). Работа, производимая за пределами рабочих часов по установленному графику сменности или графику работы, признается сверхурочной работой (ст. 99 ТК РФ). Трудовым законодательством не ограничена максимальная продолжительность рабочей смены при суммарном учете рабочего времени.

Для того чтобы сотрудники полностью отработали норму рабочего времени разрабатываются графики сменности и графики работы сотрудников, с соблюдением установленной им трудовым договором продолжительности рабочего времени.

Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком сменности или графиком работы, который составляется заместителем директора по административно-хозяйственной работе, в его отсутствие лицом, замещающим его, утверждается директором учреждения с учетом мнения профсоюзной организации (только для сменной работы), согласовывается со специалистом по кадрам II категории и доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения его в действие (для сменной работы). Работники с графиком сменности и графиком работы знакомятся под личную подпись.

Для сотрудников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, разрабатывается график сменности или график работы на учетный период, в котором определяется: порядок чередования работников по сменам, дни работы и отдыха, норма часов рабочего времени, фактические часы отработанного времени за учетный период, время начала и окончания работы.

Норма рабочего времени за учетный период определяется исходя из установленной нормы для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря (40, 39, 36 часов в неделю).

При определении нормы рабочего времени по каждому работнику не учитываются те периоды, когда работник фактически не работал. К таким периодам относятся все виды отпусков, временная нетрудоспособность, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, сдача крови и дни отдыха доноров и т.д.

5.7. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для работников Учреждения, занимающих преподавательские должности, определяются исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре, графике работы.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 72.2. ТК РФ Учреждение имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже

среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.9. В соответствии со спецификой работы Учреждения суббота и воскресенье – выходной день для методистов, педагогов-организаторов, педагогов-библиотекарей, отдельных категорий работников должностей руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих.

Работники, работающие по графикам работы, имеют выходные дни в соответствии с графиком работы.

Педагоги дополнительного образования, старшие педагоги дополнительного образования, тренера-преподаватели, старшие тренера преподаватели, педагоги-психологи, концертмейстеры имеют 2 выходных дня в неделю в зависимости от учебной нагрузки в дни, когда не имеют занятий по расписанию. При наличии большой учебной нагрузки допускается иметь 1 выходной день в неделю.

При работе в режиме рабочей недели с предоставлением выходных дней по скользящему графику, в режиме гибкого рабочего времени и при сменной работе согласно ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время и время отдыха работников в пределах учетного периода регламентируются графиком работы, который утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.10. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. График отпусков обязателен как для директора, так и для работника (ч. 2 ст. 123 ТК РФ), изменение графика отпусков допускается в исключительных случаях по согласованию Работодателя и Работника. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ч. 3 ст. 122 ТК РФ):

- 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;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.11. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. ст. 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. Администрация Учреждения может привлекать педагогических работников к дежурству в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного работника. График дежурств составляется заместителем директора, в его отсутствие лицом, замещающим его, и утверждается директором по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ).

5.14. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года, устанавливается локальным актом Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора. (Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269).

5.15. При проведении тарификации педагогов на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого педагогического работника устанавливается приказом директора Учреждения в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ.

5.16. Учебное время педагогических работников определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, руководствуясь педагогической целесообразностью, соблюдением санитарно-эпидемиологических норм, занятостью учащихся в школе.

5.17. В случае если работник не может явиться на работу по уважительной причине, он обязан заблаговременно, до начала своего рабочего времени посредством звонка или сообщением по электронной почте известить об этом Работодателя (администрацию либо непосредственного руководителя) с последующим предоставлением оправдательного документа.

5.18. Сторожа (вахтёрам) запрещается оставлять работу до прибытия сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника, сторож (вахтёр) заявляет об этом Работодателю, после чего Работодателем принимаются меры по замене его другим работником.

5.19. Ведение учета использования рабочего времени работников Учреждения осуществляется в таблице учета использования рабочего времени ответственным лицом, назначенным приказом директора.

5.20. Работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

5.21. Работодатель вправе контролировать присутствие работников на рабочих местах в рабочее время, а также выполнение ими работы. При наличии возможности контроль на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя осуществляется посредством видеонаблюдения, иных автоматических систем контроля в целях, связанных с исполнением работниками должностных обязанностей. Работники ставятся в известность о ведении видеонаблюдения и зонах видимости размещенных камер.»

2. Раздел 6. «ОПЛАТА ТРУДА» Правил дополнить пунктом 6.11. следующего содержания:

«6.11. Работникам с суммированным учетом рабочего времени оплата труда производится ежемесячно за фактически отработанное в расчетном месяце время.

Работникам с суммированным учетом рабочего времени заработная плата рассчитывается путем умножения тарифной ставки, определяемой делением должностного оклада (ставки) на норму рабочего времени расчетного месяца по производственному календарю, на фактически отработанное в расчетном месяце количество рабочих часов:

Часовая тарифная ставка = оклад/норму рабочих часов за календарный месяц по производственному календарю

Заработная плата = часовая тарифная ставка * фактически отработанное работником времени по графику за календарный месяц

Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ). Размер доплаты за работу в ночное время составляет:

Оклад-норму рабочих часов за календарный месяц по производственному календарю * фактически отработанные работником часы в ночное время по графику в данном месяце * 35 процентов.

Работа в нерабочий праздничный день начисляется и выплачивается работникам учреждения не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018г. № 26-П).

Сумму большей оплаты в праздничные дни начисляют по итогам истекшего месяца, в котором был праздник, а не по результатам учетного периода.

Доплата за переработку осуществляется по окончании учетного периода. Количество часов, отработанных сотрудником сверхурочно, определяется в виде разницы между количеством рабочих часов, фактически отработанных и нормой рабочего времени за учетный период (ст. 99 ТК РФ). По окончании учетного периода при подсчете сверхурочных часов работы в праздничные дни, выполненная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в одинарном либо двойном размере в текущем месяце по графику.

Так как при расчете заработной платы учитывается фактическое отработанное работниками за месяц количество часов (каждый час оплачивается в одинарном размере), после подведения итогов суммированного учета, первые два часа сверхурочной работы оплачиваются половина часовой тарифной ставки, последующие часы – одну тарифную ставку исходя из среднемесячного числа рабочих часов за календарный год.

Среднемесячное количество рабочих часов = годовое количество рабочих часов по календарю / 12 месяцев.

Часовая ставка = оклад / среднемесячное количество рабочих часов.

Доплата за сверхурочную работу: = часовая ставка * 2 часа * 0,5;
= часовая ставка * (количество часов переработки – 2 часа) * 1.

Доплата за невыполнение норм труда (недоработки) при суммированном учете рабочего времени осуществляется по окончании учетного периода с соответствии со ст. 155 ТК РФ.».

3. Настоящие изменения вступают в силу с 1 апреля 2026 года.
