

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 26 «Антошка» в лице заведующей Болдыревой Татьяны Анатольевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 «Антошка», в лице председателя первичной профсоюзной организации Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 «Антошка» Матреночкиной Елены Алексеевны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в связи с рекомендациями Министерства демографии и развития человеческого капитала Нижегородской области, в целях регулирования трудовых отношений в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 26 «Антошка», в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В результате проведения коллективных переговоров по предложенному Работниками изменению положений, закрепленных в коллективном договоре Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 «Антошка» на 2026-2029 годы, заключенном 08 июня 2026 г., внести изменения:

1.1. п. 1.2. Главы 1. «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«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»;
- ~ Закон субъекта РФ о социальном партнерстве от 27 апреля 1999 г. № 40-3 (с изменениями от 1 октября 2018 г.);
- ~ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы;
- ~ Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2027 годы.
- Территориальное соглашение между Управлением образования и молодежной политики администрации городского округа город Бор Нижегородской области и Профсоюзной организацией городского округа город

Бор Нижегородской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2025 – 2028 годы»»».

1.2. п. 2.2.7 (абзац 2) Главы II. «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» изложить в следующей редакции: «Предусматриваются в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса Российской Федерации, Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организации профсоюзов, региональным объединением работодателей о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024-2026 годы следующий критерий массового увольнения работников:

- сокращение 10 % и более численности работников организации в процентном отношении к списочной численности работников на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание».

1.3. п. 2.2.8. (абзац 1). Главы II. «Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» изложить в следующей редакции «Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);

- проработавшие в организации свыше 6 лет;

- родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей-инвалидов, в возрасте до 18 лет);

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- участники областных целевых программ;

- впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет.»

1.4. п. 3.3. (абзац 2). Главы III. «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«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»».

1.5. п 3.11. Главы III. «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«В соответствии со статьей 334 ТК РФ педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»):

- педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

- педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;

продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 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.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере».

1.6. «п. 3.18. (3 абзац). Главы III. «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«В соответствии со статьей 263 ТК РФ могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается».

1.7. п. 3.19. Главы III. «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«В соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

В стаж непрерывной педагогической работы засчитываются фактически проработанное время по трудовому договору (перерывы между работами суммируются, если не превышают трех месяцев), время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении, время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также время прохождения производственной практики после окончания учебного заведения, если перерыв до трудоустройства не превысил одного месяца.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется графиком, который утверждается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормального хода образовательного процесса и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Работник должен подать письменное заявление о предоставлении длительного отпуска не позднее чем за один месяц до его начала.

По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее (указать конкретный срок, например, 3 или 6) месяцев, а суммарная продолжительность всех частей не может превышать одного года. Если период временной нетрудоспособности педагогического работника наступил в период нахождения в длительном отпуске, отпуск подлежит продлению на число дней болезни, указанных в листке нетрудоспособности, либо переносится по согласованию сторон на другой срок на основании личного заявления работника и представленного листка нетрудоспособности.

Длительный отпуск по заявлению педагогического работника может присоединяться к ежегодному основному удлиненному оплачиваемому отпуску; в этом случае оплата производится только за дни ежегодного основного отпуска, а длительный отпуск свыше этих дней предоставляется без сохранения заработной платы.

Лицам, работающим по совместительству, длительный отпуск предоставляется при условии наличия необходимого стажа непрерывной педагогической работы именно по должности совместителя и осуществляется одновременно с отпуском по основной работе.

На время длительного отпуска за работником сохраняется место работы (должность) и объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по образовательным программам или количество обучающихся. Перевод работника на другую работу во время длительного отпуска не допускается, увольнение по инициативе работодателя невозможно, за исключением случая полной ликвидации организации».

1.8. п. 4.3. Главы IV. Оплата и нормирование труда изложить в следующей редакции:

«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. (статья 152 ТК РФ)

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ)».

1.9. Исключить п. 1.13. Главы 1. «Общие положения». «Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации».

1.10. Исключить п. 3.17. Главы III. «Рабочее время и время отдыха». «Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем» исключить.

2. Все остальные положения коллективного договора Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 «Антошка» на 2026-2029 годы остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 26 «Антошка» на 2026-2029 годы (регистрационный номер 766/26-КД от 06.07.2026 г.)

4. Настоящее дополнительное соглашение об изменении коллективного договора является обязательным для выполнения Сторонами.