Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Пионер»
ИНН 2440005444 КПП 244001001 ОГРН 1022401115098 ОКАТО 04257501000 ОКПО 59431830
Адрес: 663920, Россия Красноярский край, г. Уяр, ул. Ленина, 72
тел. 8(39146) 21-2-77 Email: UyarPioner@yandex.ru

Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Пионер» на 2026 – 2029 гг.

Регистрационный № 13 от «06» ноября 2026 года.

От работодателя

Директор
МБОУ ДО «ЦДО «Пионер»

_____Ю.А. Зайберт

«06» ноября 20 26г.

М.П.

От работников

председатель первичной
профсоюзной организации:

_____О.В. Суворова

«06» ноября 20 26г.

МБОУ ДО «ЦДО «Пионер» в лице директора Зайберт Юлии Александровны, действующего на основании Устава МБОУ ДО «ЦДО «Пионер», именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Суворовой Ольги Викторовны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющаяся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11 коллективного договора от «30» апреля 2026 г. № 07, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Абзац второй подпункта 4.5.1. пункта 4.5 Раздела IV «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» изложить в следующей редакции:

«При равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

– семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

– лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– лицам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

– работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

– родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет,

в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключивший контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

- супругам военнослужащих - граждан в государственных организациях, воинских частях, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации

и полным кавалерам ордена Славы;

- работникам, исполняющим трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено согласно ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ;

- работникам, пострадавшим от радиационных катастроф;

- неосвобожденному председателю первичной и территориальной профсоюзной организации;

- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лицам, получивших среднее профессиональное образование

или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу

по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- двум и более работникам из одной семьи.».

2. Пункт 5.6. Раздела V. «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. Решение об установлении работнику в соответствии с настоящей частью неполного рабочего времени принимается работодателем не позднее пяти рабочих дней с даты обращения работника с такой просьбой, оформленной в письменном виде».

3. Пункт 5.12. Раздела V. «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«5.12. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в пределах 120 часов в год за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа – не менее чем в двойном размере за каждый час. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа: за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час, если иное не предусмотрено ТК РФ. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа

вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 152 ТК РФ).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии со вторым абзацем пункта.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в день и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год, за исключением, когда продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 120 часов в год работников государственных и муниципальных учреждений, продолжительность работы которых по внутреннему совместительству превышает одну четвертую месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Привлечение к сверхурочной работе, продолжительность которой превышает 120 часов в год, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.1 и 3.2, допускается только с их письменного согласия и при условии, что 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 99 ТК РФ.

Привлечение работника к сверхурочной работе сверх 120 часов в год допускается с его письменного согласия в соответствии с правилами допуска к сверхурочной работе, установленными локальным нормативным актом организации, которым предусматривается порядок направления на предварительное прохождение работником по его письменному заявлению профилактического медицинского осмотра, диспансеризации или периодического медицинского осмотра в случаях и порядке, которые предусмотрены законодательством в сфере охраны здоровья.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работа, выполняемая за пределами установленного времени для сверхурочной работы, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору».

4. Абзац пятый пункта 5.15 Раздела V. «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«Часть отпуска, не использованная работником в связи с его отзывом из отпуска в случаях, предусмотренных ТК РФ, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд».

5. Абзац первый пункта 5.23. Раздела V. «Рабочее время и время отдыха» дополнить предложением следующего содержания:

«- работники, привлекаемые к сверхурочной работе сверх 120 часов в год – один рабочий день в год».

6. Изложить Приложение № 1 «Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течении срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности» в новой редакции.

7. Изложить Приложение № 2 «Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем» в новой редакции.

8. Изложить Приложение № 3 «Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам, условия труда которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда» в новой редакции.

9. Изложить Приложение № 4 «Правила внутреннего трудового распорядка» в новой редакции.

10. Изложить Приложение № 5 «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим и руководящим работникам длительного отпуска сроком до одного года» в новой редакции.

11. Изложить Приложение № 6 «Тарификационный список» в новой редакции.

12. Изложить Приложение № 7 «Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников» в новой редакции.

13. Изложить Приложение № 8 «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда» в новой редакции.

Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора от «30» апреля 2026 г. № 07 составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу и применяется к правоотношениям действующим с 01.09.2026 года не зависимо от дня подписания.