

Юридический адрес работодателя:
632382, Российская Федерация,
Новосибирская область, город
Куйбышев, улица Здвинского, дом 25

Принято Общим собранием
работников
протокол № 02
от «31» августа 2026г.

Представитель работодателя-
Заведующий ДОУ «Орлёнок»
Е.В.Ремзенюк
«31» 08 2026г.

Приказ ДОУ «Орлёнок»
от 31.08.2026 №01-57

Представитель работников-
Председатель первичной профсоюзной
организации ДОУ «Орлёнок»
И.С.Легачева
«31» 08 2026г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
Куйбышевского района – детского сада «Орлёнок»
(с 22.12.2023 по 22.12.2026)

Дополнительное соглашение к Коллективному договору зарегистрировано в
УЭРиТ администрации Куйбышевского муниципального района
Новосибирской области

Регистрационный № 46 от «02» сентября 2026 г.

Заместитель начальника УЭРиТ
администрации Куйбышевского муниципального района Новосибирской
области



Подпись

А.В. Обухов

город Куйбышев, 2026

Стороны Коллективного договора, а именно:

Работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель) Ремзенко Елены Владимировны;
(Ф.И.О.)

Работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации ДООУ «Орлёнок» (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Легачевой Ирины Сергеевны,
(Ф.И.О.)

решили заключить Дополнительное соглашение к Коллективному договору в отношении следующих разделов:

1. Раздела III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, а именно:

1.1. Пункт 3.1. читать в следующей редакции:

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 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», приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 г. № 268 «Об утверждении особенностей 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», режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №5 к Коллективному договору), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.2. Пункт 3.2. читать в следующей редакции:

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в

праздничные дни. Для учета использования рабочего времени и расчетов с работниками по оплате труда используются формы первичных учетных документов, утвержденные приказом Минфина России от 30.03.2015 № 52н «Об утверждении форм первичных учетных документов и регистров бухгалтерского учета, применяемых органами государственной власти (государственными органами), органами местного самоуправления, органами управления государственными внебюджетными фондами, государственными (муниципальными) учреждениями, и Методических указаний по их применению». Табель применяется для учета использования рабочего времени или регистрации различных случаев отклонений от нормального использования рабочего времени.

Выбор способа заполнения табеля определяется актом учреждения в рамках формирования учетной политики учреждения с обязательным отражением в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения.

Если работодателем выбран способ ведения табеля по форме 0504421 путем регистрации отклонений, то при выборе такого способа отработанное время не отражается, а часы отклонений указываются с соответствующим кодом отклонения, в том числе по педагогическим работникам, которым установлена норма часов в неделю за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства Просвещения РФ от 4 апреля 2025 г. № 269.

2. Раздела VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, а именно:

2.1. Пункт 6.1.15. читать в следующей редакции:

6.1.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях в соответствии с СП 2.4.4283-26 «Санитарно – эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровление детей и молодежи».

3. Раздела VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ, а именно:

3.1. Пункт 7, 7.1., 7.2., 7.3. читать в следующей редакции:

3.1.1. Пункт 7:

С целью поддержки молодых педагогических (преподавательских) кадров для реализации мер социальной поддержки при установлении статуса молодого специалиста в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет педагогической (преподавательской) работы, включают единовременное пособие и ежемесячную стимулирующую надбавку.

3.1.2. Пункт 7.1.:

Единовременное пособие молодому специалисту выплачивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, в размере действующей величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Новосибирской области при одновременном соблюдении им следующих условий:

- окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательной организацией,

- работа в соответствии с полученной специальностью и квалификацией или по профилю выполняемой работы.

Размер единовременного пособия молодым специалистам уменьшается пропорционально объему педагогической работы (учебной нагрузки) в случаях:

- работающим на условиях внешнего совместительства или в режиме неполной занятости в случае, когда образовательная организация является основным местом работы;
- работающим по внутреннему совместительству, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

3.1.3. Пункт 7.2.:

Ежемесячную стимулирующую надбавку молодому специалисту в течение 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

- впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,
- заключил трудовой договор с образовательной организацией,
- договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,
- работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда только совмещаемая работа соответствует полученной специальности или профилю выполняемой работы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника профессиональных образовательных учреждений и организаций высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы по педагогической должности в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения.

Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;
- другие случаи: несвоевременное предоставление гарантий молодым специалистам в соответствии с Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Молодым специалистом также признается работник, поступивший на работу в Учреждение впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания организации высшего образования или профессионального образовательного учреждения, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

3.1.4. Пункт 7.3.:

Стороны содействуют профессиональной адаптации молодых специалистов, в том числе в рамках реализации национального проекта «Образование» по:

7.3.1.Привлечению и закреплению молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий, установлению дополнительных форм поддержки и поощрения;

7.3.2.Социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых педагогов;

7.3.3.Повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.);

7.3.4.Изучению, обобщению и распространению лучших педагогических практик для профессионального развития молодых педагогов;

7.3.5.Формированию кадрового резерва на руководящие должности в отрасли;

7.3.6.Привлечению молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления;

7.3.7.Привлечению молодых педагогов к работе в общественных объединениях;

7.3.8.Организации и проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства;

7.3.9.Созданию и развитию системы наставничества.