

**Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества»
городского округа Прохладный
Кабардино-Балкарской Республики**

Принят на общем собрании работников
МУДО ЦДТ г. о. Прохладный КБР
Протокол собрания
№2 от 23 марта 2026 г.

**Дополнительное соглашение
«О внесении изменений (дополнений)
в Коллективный договор
Муниципального учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества»
городского округа Прохладный
Кабардино-Балкарской Республики
от 07 мая 2024 г.»**

От работников:
Председатель Профкома
название организации


Серая О. В.
«09» апреля 2026 г.

Зарегистрировано:
ГКУ «Республиканский центр труда, занятости
и социальной защиты населения» - филиал по
г. о. Прохладный и Прохладненскому району

Рег. № 40 дата 09.04.2026
Главный инспектор  И. В. Тур

От работодателя
Директор МУДО ЦДТ
г. о. Прохладный КБР


Ахматова Е. Н.
«09» апреля 2026 г.

Согласовано:
Председатель общественной
организации профсоюза работников
народного образования и науки г. о.
Прохладный КБР

 И. В. Тур
«09» апреля 2026 г.

Дополнительное соглашение
«О внесении изменений (дополнений) в Коллективный договор
Муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества» городского округа Прохладный
Кабардино-Балкарской Республики от 07 мая 2024 года».

В соответствии со ст.128, ст.179, ст.351.7. Трудового кодекса РФ, в соответствии с Федеральным законом от 20.02.2026 г. №35-ФЗ «О ветеранах», внести в Коллективный договор Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики следующие изменения (дополнения):

1. Раздел IV «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» изложить в следующей редакции:

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3.1. В соответствии со статьей 351.7 ТК РФ обеспечивать трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- супруги мобилизованных военнослужащих при наличии детей до 18 лет (ст. 179 ТК).

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляется преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе, и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.3. В соответствии с ТК РФ Ст. 351.7. обеспечивать трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации:

4.4.3.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.4.3.2. Работодатель не имеет права расторгать договор с участником СВО, не приступившим к работе из-за болезни в течение трёх месяцев после службы. Приостановка договора продлевается на период восстановления.

4.4.3.3. Все дальнейшие действия участников заключенного трудового договора между руководителем Учреждения и работником, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, участником СВО **происходят строго в правовом поле, определённом ТК РФ Статьёй 351.7.**

4.4.3.4. Согласно ст. 179, 259 ТК, работодатель не имеет права направлять в командировки, привлекать к сверхурочной и ночной работе, труду в выходные и праздники супругов мобилизованных, с детьми до 14 лет без их согласия.

2. Пункт 5.14.2. раздела V «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

5.14.2. Предоставлять работникам дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ, в том числе, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 дней;
- работнику, осуществляющему уход за инвалидом I группы- в удобное для них время продолжительностью до 14 дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет-до 14 дней;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет-до 14 дней;

- одинокой матери (отцу), воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет- до 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, до 35 календарных дней в году;
- Ветеранам боевых действий из числа лиц, указанных в подпунктах 6, 7 и 9 пункта 1 статьи 3 Федерального закона №35 «О ветеранах», предоставляется использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

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

3. Раздел V «Рабочее время и время отдыха» добавить пунктами 5.14.7. и 5.14.8.

5.14.7. Если пришлось вызвать сотрудника вне его утверждённого графика труда и отдыха, ему на выбор положена, либо удвоенная оплата (минимум), либо стандартный одинарный расчёт и дополнительные сутки отдыха (отгул) (ст. 153 ТК РФ). Дополнительное время отдыха сотрудник может использовать в любом из двенадцати последующих календарных месяцев, после привлечения к труду вне графика (использовать отгул нужно в течение года). Неиспользованные дни отдыха работник вправе присоединить к своему ежегодному трудовому отпуску. Присоединение отгулов к оплачиваемым отпускам возможно только при условии, что отдых предоставляется в этом же календарном периоде (году). Даже если сотрудник не использовал причитающиеся отгулы в течение года, предоставить отгулы позже нельзя. При этом отгулы не «сгорают», не аннулируются и не пропадают. Работодатель обязан организовать и вести достоверный учёт использования

дополнительного времени отдыха, которое гарантируется персоналу за работу вне установленного графика. все неиспользованные дни отдыха работодатель обязан оплатить при увольнении. При увольнении сотрудника, руководитель обязан компенсировать все неиспользованные отгулы. Причина увольнения в этом случае не имеет значения.

5.14.8. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

4. Раздел VI «Оплата и нормирование труда» добавить пунктом 6.23. и изложить его в следующей редакции:

«6.23. Особенности регулирования труда работников, выполняющих работу по наставничеству.

6.23.1. На основании ч. 1 ст. 351.8 ТК РФ работодатель вправе с письменного согласия работника поручать ему работу по наставничеству — оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте.

6.23.2. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому руководитель Учреждения поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы (часть 2 ст. 351.8 ТК РФ).

6.23.3. Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам Учреждения (ч. 3 ст. 351.8 ТК РФ).

6.23.4. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими в Учреждении системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере (ч. 5 ст. 351.8 ТК РФ).

6.23.5. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а директор Учреждения - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня (ч. 6 ст. 351.8 ТК РФ).

6.23.6. Наставничество устанавливается над следующими категориями работников Учреждения:

- впервые принятыми педагогами (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогами, имеющими стаж работы не более трёх лет;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение;
- выпускниками непедagogических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- педагогами, переведёнными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

– педагогам, нуждающимся в дополнительной подготовке для проведения практических и теоретических занятий в определённом детском объединении (по определённой тематике).

6.23.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплён, приказом директора Центра с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

6.23.8. Работник имеет право досрочно отказаться от наставничества, а работодатель — досрочно отменить поручение о наставничестве. При этом сторона, которая инициирует отказ от наставничества, обязана предупредить об этом другую сторону не менее чем за три рабочих дня.

6.23.9. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на методиста Учреждения и (или) иное должностное лицо, определенное приказом руководителя Учреждения».

5. Приложение №1 к коллективному договору Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики от 07 мая 2024 года «Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики» использовать в новой редакции (приказ МУДО ЦДТ г. о. Прохладный КБР от 27.03.2026 г. №33-О/Д).

6. Дополнительное соглашение «О внесении изменений (дополнений) в Коллективный договор Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» городского округа Прохладный Кабардино-Балкарской Республики от 07 мая 2024 года» вступает в силу 23 марта 2026 года и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью

6 (лист) листов

МУДО «Центр детского творчества»

г. о. Прохладный КБР

Директор

Е. Г. Ахматова

