

Управление образования Администрации города Иванова
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад
общеразвивающего вида № 107»

ИНН 3702136294 КПП 370201001 ОГРН 1023700547606

Заведующий МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида №107»
Н.Е. Румянцова
Приказ № 41 « 03 » февраля 2025г.

Председатель ППО МБДОУ «Детский
сад общеразвивающего вида №107»
А.А. Гулларона
Протокол № 1 « 03 » 02 2025г.

От работодателя:

От работников:

Дополнения и изменения в Коллективный договор
№ 21/22-150 от 20.12.2024г. по регулированию социально – трудовых
отношений между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 107» (МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 107»)
на 2024 – 2027 годы



Дата вступления в силу
« 03 » февраля 2025 г.

Почтовый и юридический адрес организации: 153012, г. Иваново, пер.Запольный, 28А
Телефон (факс): (4932) 41-88-01
Электронный адрес: dou107@ivedu.ru
Официальный сайт организации: <http://dou107.ivedu.ru/>

Данные исполнителя:
Ф.И.О. – Румянцова Надежда Евгеньевна
Должность - заведующий
Контактный телефон – (4932) 41-88-01
Электронная почта: dou107@ivedu.ru



г. Иваново

1. Раздел 3 «Трудовые отношения» Коллективного договора пункт 3.3.2 читать в новой редакции:

«3.3.2. Прием на работу работника оформляется приказом, изданным на основании заключенного им трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором».

2. Раздел 3 «Трудовые отношения» Коллективного договора пункт 3.3.7 читать в новой редакции:

«3.3.7. Не допускать:

- Увольнения работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ);
- Увольнения работников, являющихся членами профсоюза, без соблюдения процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ);
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации

организации либо, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса.

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или И части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса

- Увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и городской организации профсоюза образования не менее, чем за 2 месяца (ч.8 ст.8.7 ОС)».

3. Раздел 4 «Оплата труда» Коллективного договора абзац 2 пункта 4.7 читать в новой редакции:

«4.7 Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, 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».

4. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора пункт 5.10.14 читать в новой редакции:

«5.10.14. Категории работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- Работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ, имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- Сотрудники, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график;
- Несовершеннолетние сотрудники до 18 лет;
- Совместители вне зависимости от стажа работы одновременно с отпуском на основной работе;
- Супруг, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены, вне зависимости от стажа из работы у работодателя;
- Сотрудники, у которых трое и больше детей в возрасте до 18 лет, пока младшему не исполнилось 14 лет;
- Работники, усыновившие ребенка или детей до трех месяцев, независимо от стажа работы у работодателя;
- Беременные перед или после отпуска по беременности и родам, вне зависимости от стажа их работы у работодателя;
- Родители, в том числе приемные, опекуны или попечители, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет» (ст.125, 260, 262.1, 267; ч.10 ст. 351.7 ТК РФ).

5. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора пункт 5.11.5 читать в новой редакции:

«5.11.5. 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,

коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. 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» (ст.263 ТК РФ).

6. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора дополнить пунктом 5.13 и читать в следующей редакции:

«5.13 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время».

7. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора дополнить пунктом 5.14 и читать его в следующей редакции:

«5.14. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя».

8. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора дополнить пунктом 5.15 и читать его в следующей редакции:

«5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время».

9. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» Коллективного договора дополнить пунктом 5.16 и читать его в следующей редакции:

«5.16 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" 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 или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для

него время независимо от стажа работы у работодателя».

10. Раздел 7 «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора дополнить пункт 7.2.13 абзацем 3 и читать в следующей редакции:

«7.2.13. Рекомендуются требования о необходимости профилактики ВИЧ/СПИДА на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ (Протокол заседания областной трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 30.03.2019 № 3).

11. Раздел 7 «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора дополнить пунктом 7.2.27 и читать его в следующей редакции:

«7.2.27. Устанавливаются обязательные требования к обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда у работников, заключивших трудовой договор с работодателем в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

Обучение работников по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

Обучение работников по охране труда осуществляется в ходе проведения:

- а) инструктажей по охране труда;
- б) стажировки на рабочем месте;
- в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда (далее - обучение требованиям охраны труда)»

12. Раздел 7 «Охрана труда и здоровья» Коллективного договора дополнить пунктом 7.2.28 и читать его в следующей редакции:

«7.2.22. Аптечка для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий комплектуется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 24 мая 2024 года № 262н «Об утверждении

требований к комплектации аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий».

13. Раздел 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад №107» пункт 2.3.9 читать в следующей редакции:

«2.3.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; не

применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой» (ст. 76 ТК РФ)

14. Раздел 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад №107» пункт 2.2.1 читать в следующей редакции:

«2.2.1. В соответствии со ст.63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением 2 случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом, оставившие образовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование иной форме обучения, могут заключить трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудоустройство детей-сирот и детей, без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет. Для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

Исходя из положения ст.63 ТК РФ дети, не достигшие возраста шестнадцати лет, а так же дети от шестнадцати до восемнадцати лет имеют право заключать трудовой договор с образовательными организациями и в свободное от учебы время, при получении общего образования осуществлять трудовую деятельность».

15. Раздел 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад №107» пункт 2.4.12 читать в следующей редакции:

«2.4.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев, ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель

ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса)».

16. Раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 107» пункт 4.1.10 читать в новой редакции:

«4.1.10. В силу требований ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю».

17. Раздел 4 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 107» пункт 4.1.11 читать в новой редакции:

«4.1.11. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год».

18. Раздел 6 «Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение» Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 107» абзац 2 пункта 6.5 читать в новой редакции:

«6.5. Придание гласности данных о ходе расследования дисциплинарного взыскания работника законодательством не предусмотрено».

Прочитано и исправлено печатно
на 2 листах
Заседующий М.П.ЮУ «Летний сад»
общественного центра №107
Н.Е. Румянцева

