

Управление образования Администрации города Иваново  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 159»

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида № 159»

Приказ № 108 от "28" августа 2024 г.  
/Назаренко М.Л.



От работников:  
Председатель общего собрания работников  
МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида № 159»

Протокол № 1 от "28" августа 2024 г.  
/Рыжакова Г.А.

**Изменения и дополнения № 1  
к коллективному договору № 21/22-100 от 03.04.2024  
по регулированию социально-трудовых отношений  
между работодателем и работниками  
МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159»  
на 2024 – 2027 гг.**

Дата вступления в силу  
«28» августа 2024 г.

Почтовый и юридический адрес:  
153022, Ивановская область, город Иваново,  
Ул. Володарского, д. 9А  
e-mail: [dou159@ivedu.ru](mailto:dou159@ivedu.ru)

Данные исполнителя: Назаренко М.Л.  
Заведующий МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159»  
Телефон: 8(4932) 29-57-49  
e-mail: [dou159@ivedu.ru](mailto:dou159@ivedu.ru)





Управление образования Администрации города Иваново  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 159»**

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида № 159»

Приказ № \_\_\_\_ от "28" августа 2024 г.  
\_\_\_\_\_/Назаренко М.Л.

От работников:  
Председатель общего собрания работников  
МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида № 159»

Протокол № \_\_\_\_ от "28" августа 2024 г.  
\_\_\_\_\_/Рыжакова Г.А.

**Изменения и дополнения № 1**  
**к коллективному договору № 21/22-100 от 03.04.2024**  
**по регулированию социально-трудовых отношений**  
**между работодателем и работниками**  
**МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159»**  
**на 2024 – 2027 гг.**

Дата вступления в силу  
«28» августа 2024 г.

Почтовый и юридический адрес:  
153022, Ивановская область, город Иваново,  
Ул. Володарского, д. 9А  
e-mail: [dou159@ivedu.ru](mailto:dou159@ivedu.ru)

Данные исполнителя: Назаренко М.Л.  
Заведующий МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159»  
Телефон: 8(4932) 29-57-49  
e-mail: [dou159@ivedu.ru](mailto:dou159@ivedu.ru)

## **I. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации**

**1. Внести изменения в раздел III «Трудовые отношения»** Коллективного договора № 21/22-100 от 03.04.2024, изменив в абзаце 3 пункта 3.3.7 раздела 3 «Трудовые отношения» слова «малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет» заменить на слова «ребенка в возрасте до шестнадцати лет, слова «малолетних детей» заменить на слова «детей в возрасте до четырнадцати лет».

**2. Внести изменения в раздел IV «Дополнительное профессиональное образование. Аттестация педагогических работников».**

Абзац 2 пункта 4.13 раздела 4 «Дополнительное профессиональное образование. «Аттестация педагогических работников», изложить в следующей редакции:

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». (ст. 261 ТК РФ).

**II. В соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации внести дополнения в раздел 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» пункт 2.1.7. раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников», изложить в следующей редакции:**

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.
- Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.
- Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.(ст. 65 ТК РФ).

**III. В соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации внести дополнения в раздел 2 пункт 2.1.11 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников», изложить в следующей редакции:**

«Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) 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» (ст. 68 ТК РФ).

**IV. В соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации внести изменения в пункт 2.3.9 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников», изложить в следующей редакции:**

- 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 настоящим 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, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику 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;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами.
- В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим 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).

**V. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации внести дополнения в пункт 3.7.5 раздела 3 «Основные правила, обязанности и ответственность сторон трудового договора», изложить в следующей редакции:**

«При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.» (ст. 236 ТК РФ).

**VI. В пункте 2.6 раздела «Развитие социального партнерства и участия работников в управлении учреждения» слова «(ст. 212 ТК РФ)» заменить на слова «(ст. 214 ТК РФ)»;**

**VII. В пункте 4.1 «Дополнительное профессиональное образование. Аттестация педагогических работников» исключить слова:**

« приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

**VIII. В пункте 5.6. раздела 5 «Оплата труда» слова «МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 143» заменить на слова «МБДОУ «детский сад общеразвивающего вида № 159»;**

**IX. В пункте 1.6. раздела 1 «Общие положения» Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159» слова «МБДОУ «Детский сад № 150» заменить на слова «МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159»;**

**X. В пункте 6.5. раздела 6 «Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение» Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 159» исключить абзац 2.**

**XI. Ввести в действие изменения с 28.08.2024 года.**