

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение  
Савинский детский сад № 3

От работодателя:

Заведующая МКДОУ Савинским  
детским садом № 3

*Груздева*  
« 28 » 03 2024г.  
В.М. Груздева



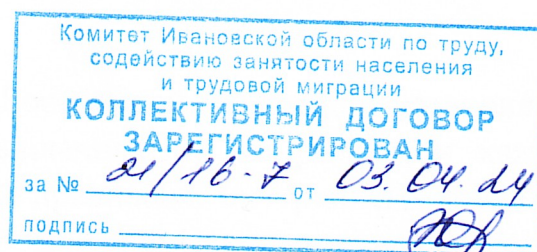
От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

*Серебрякова*  
« 28 » 03 2024г.  
Т.Г. Серебрякова



**ИЗМЕНЕНИЯ В  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
по регулированию социально-трудовых отношений  
между работодателем и работниками  
Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
Савинского детского сада № 3 Савинского муниципального района  
Ивановской области на 2024 – 2026 годы  
регистрационный № 21/16-7**



Юридический адрес: 155710, Ивановская область,  
Савинский район, п. Савино, пер. Швейный, д.2А  
Email: savinskiy\_ds3@ivreg.ru

Исполнитель: Груздева Валентина Михайловна заведующая  
тел. 8(49356)9-12-52

2024 г.  
п. Савино

В целях приведения локальных актов в соответствие с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права внести изменения в Коллективный договор между работодателем и работниками Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинский детский сад № 3 на 2024-2026 гг.:

1. **Пункт 1.4 раздела 1 «Общие правила» дополнить** словами «Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 20.12.2023 года, со дня подписания его сторонами.»

*(основание ст. 43 Трудового Кодекса Российской Федерации)*

2. **Пункт 2.1.25 раздела 2 «Производственная деятельность и общие взаимные обязательства» изложить в следующей редакции:**

«При увольнении работника по причине ликвидации либо сокращения численности или штата работников в соответствии со ст. 178 ТК РФ увольняемому выплачивается **выходное пособие** в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом **выходного пособия**)» *(ст. 178 ТК РФ)*

*(основание: ст.178 Трудового Кодекса Российской Федерации)*

3. **Пункт 3.20 раздела 3 «Оплата труда» изложить в следующей редакции:**

«Статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что заработная плата должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором (аванс 16 числа текущего месяца, подсчет не позднее 2 числа следующего месяца)»

*(основание: ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации)*

4. **Пункт 3.33 раздела 3 «Оплата труда» изложить в следующей редакции:**

Дежурство работников в праздничные дни вводится работодателем с их письменного согласия и по согласованию с профкомом. Работник не может привлекаться к дежурству в праздничные дни чаще одного раза в месяц. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня. В случае привлечения к дежурству после рабочего дня явка на работу для

работника как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем переносится в день дежурства на более позднее время. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работодатель обязан осуществить оплату не менее чем в двойном размере.

*(основание: ст.153 Трудового Кодекса Российской Федерации)*

**5. Пункт 4.1.33 раздела 4 «Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодежи» изложить в следующей редакции:**

«Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (статья 147 ТК РФ)

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.»

*(основание: ст.147 Трудового Кодекса Российской Федерации)*

**6. В пункте 4.2.5 раздела 4 «Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодежи» заменить по тексту утратившее силу постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещению тяжестей вручную» на Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629-н «Об утверждении предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещению тяжестей вручную».**

**7. Пункт 4.3.10 раздела 4 «Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодежи» изложить в следующей редакции:**

«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.

*(основание: ст.92 Трудового Кодекса Российской Федерации)*

**8. Подпункт 3 пункта 5.14 раздела 5 «Режим работы времени и времени отдыха, отпуска» изложить в следующей редакции:**

*«Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.*

*Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.*

*Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.*

*Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.*

*Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом»*

*(основание: ст.185.1 Трудового Кодекса Российской Федерации)*

**9. Подпункт 4 пункта 5.14 раздела 5 «Режим работы времени и времени отдыха, отпуска» и пункт 5.14. раздела 5 «Рабочее время и время отдыха Правил внутреннего трудового распорядка МКДОУ Савинского детского сада № 3 изложить в следующей редакции:**

*«Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет*

*(основание: ст.262.2 Трудового Кодекса Российской Федерации)*

**10.Подпункт 5 пункта 5.34 раздела 5 «Режим работы времени и времени отдыха, отпуска» изложить в следующей редакции:**

*«К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время»*

*(основание: ст.96 Трудового Кодекса Российской Федерации)*

**11. Пункт 2.14 раздела 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка МКДОУ Савинского детского сада № 3 изложить в следующей редакции:**  
*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 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.*

*(основание: ст.78 Трудового Кодекса Российской Федерации)*

**12. В пунктах 4.1.2, 4.1.4, 4.1.17, 4.6.4 раздела 4 «Улучшение условий и охраны труда работников, труд женщин и молодежи» актуализировать ссылки на статьи Трудового кодекса РФ:**

4.1.2 - ст. 219 ТК РФ

4.1.4 - ст.218 ТК РФ

4.1.17 - ст. 220 ТК РФ

4.6.4 - ст. 220 ТК РФ

**13. В пункте 5.14 раздела 5 «Режим работы времени и времени отдыха, отпуска» заменить по тексту утратившее силу постановление Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» на Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»**

**14. В пункте 7.2 раздела 7 «Охрана труда и здоровье работников» Правил внутреннего трудового распорядка МКДОУ Савинского детского сада № 3 заменить по тексту утратившее силу постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» на Приказ Минтруда России от 20.04.2022 № 223н.**

