

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 103 г.Томска

Принят на собрании
трудового коллектива
протокол № 4 от 15.04.2025 г.

От работодателя:

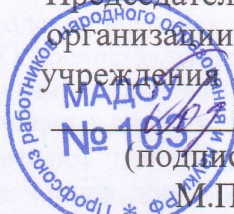
Руководитель
образовательного учреждения

 Исвицкая В.М.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

Дата подписания:
«15» апреля 2025г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации образовательного
учреждения

 Подшивалова Е.Л.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

Дата подписания:
«15» апреля 2025г.

Изменение и дополнение в коллективный договор на 2025-2028 годы

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида № 103 г.Томска

(полное наименование организации в соответствии с Уставом)

Сибирская ул., д. 88 Томск 634021, тел.(3822) 455585, факс (3822) 455585

ОКПО 46624680, ИНН/КПП 7017024852/701701001

Решение:

о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, на 2025 -
2028 годы, зарегистрированный 13.02.2025 № 798
(дата)

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
детского сада общеразвивающего вида № 103 г.Томска

(полное наименование учреждения)

Адрес учреждения: Сибирская ул., д. 88 Томск 634021

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
Изменение в
Коллективный договор зарегистрирован
Регистрационный № 744(798)
Дата регистрации 28.04.2025

Стороны договорились внести следующие Изменения и дополнения в коллективный договор:

1. По тексту коллективного договора ссылки на Отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированное 29.10.2021 № 25 исключить в связи с окончанием срока его действия.

2. В пункте 3.9 Раздела III коллективного договора слова «и иными особыми» исключить.

3. Абзац пятнадцатый пункта 3.16 Раздела III коллективного договора исключить.

4. В абзаце третьем пункта 6.14 Раздела VI коллективного договора:

- слова «и с частичной про платой» исключить;
- слова «от 02.06.1992» заменить словами «от 02.07.1992».

5. Подпункт 1) подпункта 6.17 Раздела VI коллективного договора привести в соответствие со статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» и изложить в следующей редакции:

«1) предоставление ежемесячных дополнительных дней отдыха (ст. 262 ТК РФ);

- 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;
- В соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»:
 - форма заявления, в том числе в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил, утверждается Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
 - при введении работодателем электронного документооборота в соответствии со статьями 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнении родителем (опекуном, попечителем) трудовой функции дистанционно в соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации заявление может быть подано в форме электронного документа в порядке, предусмотренном статьями 22.2, 22.3 и 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней;
 - в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил заявление подается работодателю в срок, согласованный с работодателем;
 - для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет следующие документы или их копии:
 - а) справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (Федеральным бюро медико-социальной экспертизы, главным бюро медико-социальной экспертизы);
 - б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;

в) свидетельство о рождении (об усыновлении) ребенка или документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;

г) справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент его обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил - в этом же календарном году) им не использованы или использованы частично, или о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил - в этом же календарном году) дополнительных оплачиваемых выходных дней. В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном месяце (в календарном году). Такая справка не требуется в случаях, предусмотренных пунктом 6 настоящих Правил;

д) справка с предыдущего места работы родителя (опекуна, попечителя), подавшего заявление о предоставлении в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней, о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае наличия предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году;

е) справка с предыдущего места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на дату увольнения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил и наличия у другого родителя (опекуна, попечителя) предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты (дата) использования и общее количество использованных дополнительных оплачиваемых выходных дней в календарном году. Такая справка не требуется в случаях, предусмотренных пунктом 6 настоящих Правил;

- документы, указанные в подпунктах «г» - «е» пункта 4 настоящих Правил, представляются в оригинале, за исключением случаев введения работодателем электронного документооборота в соответствии со статьями 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнения родителем (опекуном, попечителем) трудовой функции дистанционно в соответствии со статьей 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при которых указанные документы могут быть также представлены в форме электронного документа в порядке, предусмотренном статьями 22.2, 22.3 и 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

- представление работодателю документа, подтверждающего факт установления инвалидности ребенка, осуществляется в соответствии со сроками установления инвалидности (один раз, один раз в год, один раз в 2 года, один раз в 5 лет);

- документы, указанные в подпунктах «б» и «в» пункта 4 настоящих Правил, представляются однократно;

- документы, указанные в подпунктах «г» - «е» пункта 4 настоящих Правил, представляются при каждом обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с пунктами 2 и 3 настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней;

- если один из родителей (опекунов, попечителей) не состоит в трудовых отношениях, родитель (опекун, попечитель), состоящий в трудовых отношениях, представляет работодателю документы (их копии), подтверждающие указанный факт, при каждом обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с пунктом 2 настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней (за исключением случаев, если указанные документы (их копии) были представлены работодателю ранее и обстоятельства, подтверждающие их, не

изменились), а также при обращении с заявлением о предоставлении в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил дополнительных оплачиваемых выходных дней;

- если имеется документальное подтверждение факта смерти другого родителя (опекуна, попечителя), признания его безвестно отсутствующим, лишения (ограничения) родительских прав, лишения свободы, пребывания его в служебной командировке свыше одного календарного месяца или других обстоятельств, свидетельствующих о том, что другой родитель (опекун, попечитель) не может осуществлять уход за ребенком-инвалидом, а также если один из родителей (опекунов, попечителей) уклоняется от воспитания ребенка-инвалида, справки, указанные в подпунктах «г» и «е» пункта 4 настоящих Правил, не представляются;
- если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с пунктом 2 настоящих Правил, в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни;
- если одним из родителей (опекуном, попечителем) в календарном году использовано менее 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном году предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни;
- дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на дополнительные оплачиваемые выходные дни;
- при наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил - в календарном году), не увеличивается;
- дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные в соответствии с пунктом 2 настоящих Правил, но не использованные в календарном месяце родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются работнику с учетом его пожеланий в этом же календарном месяце (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце);
- дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил, но не использованные родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются работнику с учетом его пожеланий в этом же календарном году (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в указанном календарном году). При этом родителем (опекуном, попечителем) согласовывается с работодателем новый график предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней;
- дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с пунктом 2 настоящих Правил, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся, за исключением случая однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней, предусмотренного пунктом 3 настоящих Правил;
- дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с пунктом 3 настоящих Правил, не использованные в календарном году, на другой календарный год не переносятся;
- предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней оформляется приказом (распоряжением) работодателя;
- оплата каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производится в размере среднего заработка родителя (опекуна, попечителя);
- при суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни оплачиваются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, умноженного на количество используемых дней, указанных в приказе (распоряжении) работодателя;

- родитель (опекун, попечитель) несет ответственность за достоверность представленных им сведений, на основании которых предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни;

- в случае если представление недостоверных сведений повлекло за собой выплату излишних средств на оплату дополнительных оплачиваемых выходных дней, виновные лица возмещают причиненный ущерб в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- родитель (опекун, попечитель) обязан извещать работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней».

6. Подпункт 9) подпункта 6.17 Раздела VI коллективного договора привести в соответствие со статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации и изложить в следующей редакции:

«9) запрет на увольнение по инициативе работодателя;

- 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 настоящего Кодекса).».

7. В подпункте 7.2.1 пункта 7.2 Раздела VII коллективного договора слова «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 № 181н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 16 июня 2014 г. № 375н) заменить словами «Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или

снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

8. В подпункте 7.2.2 пункта 7.2 Раздела VII «Охрана труда и здоровье» коллективного договора слова «ст. 212 ТК РФ (в ред. от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ)» заменить словами «ст. 214 ТК РФ».

9. В подпункте 7.2.7 пункта 7.2 Раздела VII коллективного договора слова «ст. 212, 213» заменить словами «ст. 214».

10. В подпункте 7.2.15 пункта 7.2 Раздела VII «Охрана труда и здоровье» коллективного договора слова «или реабилитации инвалида» заменить словами «или абилитации инвалида».

11. В абзаце втором пункта 7.5 Раздела VII «Охрана труда и здоровье» коллективного договора, пункте 11 Перечня приложений к коллективному договору слова «смывающими и обезвреживающими средствами» заменить словами «дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

12. Подпункт 2.1.11 пункта 2.1 Раздела II «Порядок приёма, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 6 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«2.1.11 Приём на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора приказ (распоряжение) о приёме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.».

13. В подпункте 19 Соглашения по охране труда (Приложение № 10 к коллективному договору) слова «первой медицинской помощи» заменить словами «первой помощи».

14. Соглашения по охране труда (Приложение № 10 к коллективному договору) актуализировать.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МАДОУ № 103 заключили настоящее соглашение о том,
что в течение 2025 года руководство ДОУ обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

Протокол профсоюзного собрания № 16 от 24.12.2024 г.

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-во	Стоимость	Сроки исполнения	Ответственные	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работавших, которым улучшаются условия труда		Количество работавших, высвобожден. от тяжелых физических работ	
							Всего	В т.ч. жен.	Всего	В т.ч. жен.
По 3-м корпусам										
1	Вывоз снега с территории учреждения, очистка кровли от снега	Кв.м	60	54 683	1 квартал	Заведующий хозяйством	105	92	92	92
2	Очистка вентиляционной системы	Ед.	3	21 000	2 квартал	Заведующий хозяйством	105	92	92	92
3	Обработка кровли огнезащитными средствами	Ед.	3	18 000	2 квартал	Заведующий хозяйством	105	92	92	92
4	Перезарядка огнетушителей	шт	24	9 000	2 квартал	Заведующий хозяйством	105	92	92	91
5	Замена песка в песочницах	Куб.м	10	15 000	2 квартал	Заведующий хозяйством	105	92	92	92
6	Замена сезонного инвентаря (лопаты, метла)	шт	9	9 000	2 квартал	Заведующий хозяйством	105	92	92	92
7	Проведение обязательного ежегодного профилактического медицинского осмотра сотрудников	Чел.	105	156 000	2 квартал	Дегтярева Е.А., Краснова О.В.	105	92	92	92

№	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (медицинские маски, одноразовые перчатки) и антисептическими средствами	Шт.	По мере необходимости	60 000	В течение года	Деттарева Е.А., Краснова О.В.	105	92	92	92
9	Проведение ежегодного косметического ремонта внутри здания : групповых и кабинетах, на складах, в овощехранилище	Зданий.	3 корпуса	60 000	Июнь, июль, август.	Заведующий хозяйством	105	92	92	92
10	Проверка СИЗ	Ед.	21	6 000	По мере необходимости	Заведующий хозяйством, Специалист по ОТ	2	2	2	2
11	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции на пищеблоке	Рабочих мест	3	11 899	Второе полугодие	Заведующий хозяйством	8	8	8	8
12	Проведение СОУТ	Рабочих мест	7	6 650	По мере необходимости	Специалист по ОТ	7	7	7	7
13	Замена ламп	Ед.	36	25 000	В течение года	Заведующий хозяйством	33	31	31	31
	Итого			452 232						

Заведующий МАДОУ № 103 _____ (Девилье В.М.)

Председатель ПК _____ (Подшивалова Е.Л.)

15. В наименовании Приложения № 11 к коллективному договору слова «моющими и обезвреживающими средствами» заменить словами «дерматологическими средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».

16. В Приложении № 11 к коллективному договору:

«ссылку на приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» исключить.»;

«ссылку на приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» исключить.».

17. В Приложении № 11 к коллективному договору таблицу норм выдачи смывающих и обезвреживающих средств исключить.

18. Пункт 2 Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска сроком до 1 года (Приложении № 12 к коллективному договору) изложить в следующей редакции:

«2. Право на длительный отпуск имеют только педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».».

19. В пункте 3 Приложения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска сроком до 1 года (Приложение № 12 к коллективному договору) слова «Закона РФ» заменить словами «Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012».

20. Настоящее изменение и дополнение в коллективный договор вступает в силу с 15.04.2025 г. и действует до принятия нового коллективного договора.

Пропито и пронумеровано на 2 листах.

Заведующий В.М. Девивье

Председатель Е.Л. Подшивалова

« 10 » апреля 2025 года

М.П.

