

**Дополнительное соглашение о внесении изменений в
коллективный договор муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка - детский сад № 164»
города Кирова**

г. Киров
2023

Дополнительное соглашение

о внесении изменений в коллективный договор муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 164» города Кирова

09.02.2023

г. Киров

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка - детский сад № 164» города Кирова в лице заведующего Вычугжаниной Светланы Николаевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и коллектив работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 164» города Кирова в лице Тимофийчук Екатерины Ивановны, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны» в целях регулирования трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Пункты: 3.3.8; 5.5.6; 6.4.4 изложить в следующей редакции.

3.3.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе: призыва работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации); восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя); по иным обстоятельствам, предусмотренным трудовым законодательством.

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 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы 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.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

В случаях невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем

В период приостановления действия трудового договора стороны этого договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается в том числе период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему суммы в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала названного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

П.5.5.6 коллективного договора:

Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

В течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора работник призванный на военную службу по мобилизации, имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

П. 6.4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188«О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;

- работники за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, в соответствии со ст.5 Закона Российской Федерации «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991 № 1032-1;

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях высшего или профессионального образования;

- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;

- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо образовательной организации;

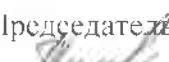
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Закона о военной службе, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Представитель работодателя:

Заведующий  С.Н. Вычугжанина
«09» февраля 2023 г.



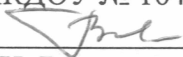
Представитель работников:

Председатель Профкома
 Г.И. Тимофийчук
«09» февраля 2023 г.

Прошито и
пронумеровано

_____ листов

Заведующий
МКДОУ № 164


С.Н. Вычугжанина

