

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к Коллективному договору МКДОУ № 201 на 2022-2025 годы.
о внесении дополнений и изменений

09.01.2023

(Дата заключения)

г. Киров, ул. Маклина, д.40а
(место заключения)

Работодатель в лице заведующего муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 201» города Кирова (далее – МКДОУ № 201) Козыревой Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники в лице председателя представительного органа работников Буркаловой Светланы Борисовны, действующего на основании решения Общего собрания работников МКДОУ № 201 (Протокол общего собрания от «26» августа 2022 г. № 5), в соответствии ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

Внести дополнения и изменения в Коллективный договор МКДОУ № 201 на 2022-2025 годы, в связи с изменениями в Трудовом кодексе Российской Федерации, утвержденными Федеральным законом от 07.10.2022 № 376-ФЗ:

- 1) Раздел 3 «Трудовые правоотношения» п.3.3.8. изложить в следующей редакции:
 - 3.3.8.1. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.
 - 3.3.8.2. Трудовой договор может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ), 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.
 - 3.3.8.3. 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, 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 (ст. 351.7. ТК РФ).

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 (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 (ст. 351.7. ТК РФ).

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) (ст. 351.7. ТК РФ).

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 (ст. 351.7. ТК РФ).

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 (ст. 351.7. ТК РФ).

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.»).

2) Раздел 7 «Охрана труда» дополнить следующим содержанием:

«7.8. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 настоящего Кодекса, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.»

2) Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2022-2025 годы.

Представитель работодателя:

Заведующий МКДОУ № 201
/Т.В. Козырева



« 09 января » 2023г.

Представитель работников:

Председатель представительного органа
работников МКДОУ № 201

/С.Б. Буркалова

« 09 » января 2023г.