



МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 189»
ГОРОДА КИРОВА

Дополнительное соглашение
о внесении изменений в Коллективный договор
муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 189» города Кирова
на 2022-2024 годы

Представитель работодателя:

Заведующий муниципальным
казенным дошкольным
образовательным учреждением
«Детский сад № 189» города
Кирова

_____/Н.В. Любченко/
« ____ » _____ 202__ г.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 189» города
Кирова

_____/Т.Н. Кузнецова/
« ____ » _____ 202__ г.

г. Киров
2024

Мы, нижеподписавшиеся, работодатель в лице руководителя образовательной организации Любченко Натальи Владимировны, действующий на основании Устава, и работники образовательной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Кузнецовой Татьяны Николаевны, действующего на основании протокола общего собрания № 3 от 02.05.2024, внесли изменения в Коллективный договор на 2022 – 2024 годы от 01 декабря 2021 г. следующего содержания:

Изложить следующий пункт Коллективного договора МКДОУ № 189 г. Кирова на 2022-2024 годы в новой редакции:

П. 3.3.8 коллективного договора:

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

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 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 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.

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.

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.

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.

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.

Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 189» города Кирова на 2022-2024 годы. Дополнительное соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй экземпляр – у председателя первичной профсоюзной организации.

Изменения к Коллективному договору определены настоящим дополнительным соглашением. Обязательства сторон Коллективного договора муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 189» города Кирова на 2022-2024 годы, незатронутые настоящим дополнительным соглашением, остаются в неизменном виде.