

Принято на общем собрании работников  
МДОУ детский сад с. Борки  
Валуйского района Белгородской области  
Протокол № 1 от 20.10.2022г.

От работодателя:

Заведующий МДОУ детский сад  
с. Борки  
Валуйского района Белгородской области



От работников:

Председатель ППО МДОУ  
детский сад с. Борки  
Валуйского района Белгородской области



Т.В.Бусловская

## ДОПОЛНЕНИЕ

### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

муниципального дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад с. Борки  
Валуйского района Белгородской области

на 2022-2024 годы



## ДОПОЛНЕНИЕ

к коллективному договору муниципального дошкольного  
образовательного учреждения детский сад с. Борки  
Валуйского района Белгородской области  
на 2022-2024 гг.

с. Борки

«21» октября 2022 г.

Работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения Суриной Татьяна Михайловны (далее – работодатель), действующего на основании Устава, с одной стороны, и работников лице представителя ПТО МДОУ детский сад с. Борки Валуйского района Белгородской области Буслевской Татьяны Владимировны, действующие на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от «20» октября 2022 г. № 1), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и Коллективного договора от «12» января 2022 г. договорились о следующем:

1. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2022 г. N 1677 "О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах" внести в Коллективный договор муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Борки Валуйского района Белгородской области на 2022-2024 гг. (далее – Коллективный договор) следующие дополнения:

В раздел 2 «Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора» внести дополнения следующего содержания:

п. 2.2.22. В связи с принятием Федерального закона от 07 октября 2022 года № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» на работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации распространяются следующие льготы и гарантии:

действия трудовых договоров приостанавливается на период прохождения работником военной службы или мобилизации в период прохождение работником военной службы по мобилизации Российской Федерации. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации работник пишет заявление и прилагает копию повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта.

Работодатель издает приказ о приостановлении действия трудового договора, и не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных актами, содержащими нормы трудового права, локальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий соглашения, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных Ст. 151.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В указанный период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Период приостановления засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора не производится в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

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. Федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, расторжение трудового договора основано, предусмотренному п. 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпусковой стаж (часть первая Ст. 121 ТК РФ).

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Раздел 4 «Оплата и нормирование труда» дополнить пунктом 4.13. следующего содержания:

- Принять меры по обеспечению выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах РФ по контракту, по призыву по мобилизации или заключенных на Вооруженных Силах РФ по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ».

В разделе 5 «Социальные гарантии и меры социальной поддержки» внести дополнения следующего содержания:

5.2.8. В соответствии со ст. 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказываться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае, если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст. 179 ТК РФ).

Установленные законом особенности обеспечения трудовых прав мобилизованных и заключивших контракт граждан распространяются на правоотношения, возникшие с 21.09.2022. (ФЗ № 376-ФЗ от 07.10.2022 г.)

2. Настоящее соглашение составлено в 4-х экземплярах и является неотъемлемой частью коллективного договора мунципального дошкольного образовательного учреждения детский сад с. Борки Валуевского района Белгородской области на 2022-2024 гг.

3. Настоящее соглашение действует с момента его подписания сторонами. Все остальные положения коллективного договора остаются неизменными.





Принудовано, пропучеровано и  
скреждено печатью 4 (лист)  
листов  
заведующий МДОУ Сурнина Т.М.

