ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ № 2 В

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 177 общеразвивающего вида г. Владивостока»

на 2024 – 2027 год(ы)

Утверждён на общем собрании
трудового коллектива
протокол №03 от 14.03.2025.
Отрасль: образование
Форма собственности: муниципальная

Адрес учреждения: 690017
г. Владивосток
ул. Героев Тихоокеанцев, 14
Телефон: 2-60-15-92

2

СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений и дополнений в коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 177 общеразвивающего вида г. Владивостока» на 2024 – 2027 год(ы).

Работодатель муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 177 общеразвивающего вида г. Владивостока» в лице заведующего Кравчук Виктории Евгеньевны и Работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 177 общеразвивающего вида г. Владивостока» в лице председателя совета трудового коллектива Колесниченко Светланы Сергеевны пришли к настоящему соглашению о внесении изменений и дополнений в коллективный договор:

1. Внести изменения и дополнения согласно Приложению № 1.
2. Указанные изменения и дополнения вступают в силу с

Работодатель
Заведующий
МБДОУ «Детский
сад № 177»
_____/В.Е. Кравчук/

М.П.

Работники
Председатель
совета трудового
коллектива
_____/С.С. Колесниченко/

Приложение № 1

№ п/п	Страница	Раздел	Корректировка
1	2	3	4
1	43	**Приложение № 1 к Коллективному договору на 2024 – 2027 гг. «Правила внутреннего трудового распорядка»** **2.Порядок приёма и увольнения работников, замещения временно отсутствующих сотрудников**	**2.31. Согласно ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии РФ или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ.** **Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.** **В период приостановления действия трудового договора стороны**

			трудового 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. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты 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 указанного периода. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь. 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). 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. При отсутствии оснований

			для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 8 ч. первой ст. 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником

			контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии РФ по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.
2	43	Приложение № 1 к Коллективному договору на 2024 – 2027 гг. «Правила внутреннего	2.32. Согласно ч. 1 ст. 63 ТК РФ, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет, но работодатель вправе принять на работу лиц моложе 16 лет

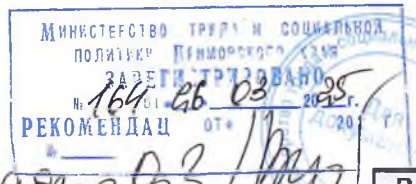
		трудового распорядка» 2.Порядок приёма и увольнения работников, замещения временно отсутствующих сотрудников	для выполнения легкого труда, не причиняющего вред их здоровью, если они: 2.32.1. достигли возраста 15 лет и получили основное общее образование (ч.2 ст. 63 ТК РФ, абз.2 п.6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»); 2.32.2. достигли возраста 14 лет и получили общее образование (ч.3 ст. 63 ТК РФ). 2.33. Обязательным условием для заключения трудового договора с лицами, не достигшими 18-летнего возраста является письменное согласие одного из родителей (попечителя) и разрешение органа опеки и попечительства (ч.3 ст. 63 ТК РФ, абз.3 п.6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1). 2.34. При заключении трудового договора с несовершеннолетними, работник обязан предъявить работодателю: - письменное согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства (для несовершеннолетних не достигших 18 - летнего возраста); - паспорт (иной документ, удостоверяющий личность); - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые; - документ, подтверждающий прохождение предварительного медицинского осмотра; - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний или справку из учебной организации о режиме обучения - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

			преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме. 2.35. Несовершеннолетние подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру до достижения ими возраста 18 лет (ч. 1 ст. 266 ТК РФ). Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя (ч. 2 ст. 266 ТК РФ). 2.36. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, не достигшим 18 – летнего возраста, предоставляется продолжительностью 31 календарный день в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ). По личному заявлению, несовершеннолетнему работнику ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ). Отпуск лицам моложе 18 лет предоставляется ежегодно. 2.37. Расторжение трудового договора с работником в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Работникам, являющимся детьми–сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей не достигшим 18 – летнего возраста увольняемым из организации в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата, работодатель (его правопреемник) обязан обеспечить за счет собственных средств необходимое профессиональное обучение с последующим трудоустройством у данного или другого работодателя (п. 6 ст. 9 ФЗ от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения

			родителей»).

Работодатель
Заведующий
МБДОУ «Детский
сад № 177»
_____/В.Е. Кравчук/
М.П.

Работники
Председатель
совета трудового
коллектива
_____/С.С. Колесниченко/



Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

9 (девять) листов
цифрами прописью

Должность главный

Подпись / В.Г. Кравчук /

«21» марта 2025 г. М. П.