

ПРИНЯТО:

Общим собранием работников
МОУ «Подгоренская ООШ»
Валуйского района Белгородской области
протокол № 2 от «13» февраля 2023 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
муниципального общеобразовательного учреждения
«Подгоренская основная общеобразовательная школа»
Валуйского района Белгородской области
на 2022-2024 годы**

От работодателя:

директор МОУ «Подгоренская ООШ»
Валуйского района Белгородской области



Лысых О.А.

От работников:

Заместитель председателя ППО МОУ
«Подгоренская ООШ» Валуйского района
Белгородской области



Сычева О.С.



Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области
13 февраля 2023 г.
Регистрационный номер 110-4/220-7/2300
Условия, ухудшающие положение
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ
Лысов М
(Ф.И.О.)

Работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения Лысых Ольги Александровны (далее – работодатель), действующего на основании Устава, с одной стороны, и работников в лице представителя заместителя председателя ППО МОУ «Подгоренская ООШ» Валуйского района Белгородской области Сычевой Оксаны Сергеевны, действующие на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от «13» февраля 2023 г. № 2), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и Коллективного договора от «29» декабря 2021 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 общеобразовательного учреждения «Подгоренская основная общеобразовательная школа» Валуйского района Белгородской области на 2022 – 2024 гг. (далее – Коллективный договор) следующие дополнения и изменения:

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

п. 2.2.23. 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:

- действие трудовых договоров таких работников приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы 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 трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий соглашений, 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 с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, 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. Федеральный орган 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 осуществляется по инициативе работодателя по новому основанию, предусмотренному п. 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

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

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.

Раздел 4 «Оплата и нормирование труда»

в п. 4.10.1. внести изменения следующего содержания:

Работникам МОУ «Подгоренская ООШ» Валуйского района Белгородской области установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 16 242рублей в месяц, в последующем устанавливать минимальный размер оплаты труда с учетом индексации в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

п. 4.15. внести дополнения следующего содержания:

Принять меры по обеспечению выплат 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 заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы РФ».

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

5.2.11.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 отказаться 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.)