

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА –  
ДЕТСКИЙ САД № 96» ГОРОДА КИРОВА**

ПРИНЯТО  
Общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол от 09.01.2024 № 1

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МКДОУ № 96  
\_\_\_\_\_ Е.С. Дудина  
Приказ от 09.01.2024 № 19 -ОД

СОГЛАСОВАНО  
Председателем первичной  
профсоюзной организации МКДОУ № 96

\_\_\_\_\_/Е.С. Леванова

**Изменения в правилах внутреннего трудового  
распорядка работников  
МКДОУ № 96 города Кирова**

г. Киров  
2024 г.

Руководствуясь ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации в целях недопущения нарушений трудовых прав и гарантий работников МКДОУ внести в «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-Детский сад № 96» города Кирова (сокращенное наименование – МКДОУ №96), утвержденные приказом от 09.01.2023 № 3-ОД следующие изменения:

1. Подпункт 2.7.6 пункта 2.7 раздела 2 Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников МКДОУ дополнить абзацами следующего содержания:

«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)».

2. Подпункт 2.7.7 пункта 2.7 Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников МКДОУ изложить в следующей редакции:

«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, 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».

3. Подпункт 2.7.8 пункта 2.7 Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников МКДОУ изложить в следующей редакции:

«Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью.1 и абз. 3,5,9-11 части второй ст.59 Трудового кодекса РФ».

4. Пункт 2.7 раздела 2 Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников МКДОУ дополнить подпунктом 2.7.11 следующего содержания:

«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 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 указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, 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, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, 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» (распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 года)».