

ИЗМЕНЕНИЯ № 1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования
«Центр дополнительного образования «Экология детства»
городского округа Самара
на 2023-2026

Принято на общем собрании
работников Центра
Протокол № 2 «16» февраля 2023 г.



Самара 2023

«Работодатель», в лице директора МБУ ДО «ЦДО "Экология детства" г.о. Самара Шубиной О.К., с одной стороны, и «Работники», в лице представителя работников МБУ ДО «ЦДО «Экология детства» г.о. Самара Игнатьевой П.К., с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор по социально-трудовым вопросам работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Экология детства» городского округа Самара на 2023-2026 гг. (далее - Коллективный договор) следующие изменения:

1.1. Изложить раздел 5 «Организация труда, режим работы, время отдыха» пункт 5.16., 5.25., в следующей редакции:

5.16. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день для следующих должностей:

- заместитель руководителя,
- главный бухгалтер,
- бухгалтер,
- секретарь.

5.25. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.26. Стороны договорились установить и оплачивать дополнительный отпуск, предоставляемый сверх установленного законодательством, за работу с ненормированным рабочим днём (ст.119 ТК РФ) следующим категориям работников учреждения: заместитель руководителя, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь – 14 календарных дней.

2. Дополнить Раздел 9 «Социальные гарантии работникам» пунктом 9.4.

9.4. Особенности обеспечения трудовых прав 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.

- Согласно ст.351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) 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.

- 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 или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы 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. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

- 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.

- 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.

- 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 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 им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган

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

- Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

- В соответствии со статьей 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.

- При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается сотруднику, у которого есть несовершеннолетний ребенок, а второй родитель ребенка мобилизован или проходит службу по контракту (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

- При возвращении работника после мобилизации на прежнее место работы возможна выплата работодателем единовременной материальной помощи в размере одного оклада. Выплата производится при наличии экономии фонда оплаты труда. Основанием для выплаты материальной помощи является письменное заявление работника с подтверждающими документами.

- Работник призванный на военную службу по мобилизации

имеет право:

- на отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней;
- на дополнительный оплачиваемый отпуск в дополнение к основному отпуску (5 календарных дней).

3. Изложить Приложение № 2 в следующей редакции:

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск (п. 5.16 КД)

1. Заместитель руководителя – 14 календарных дней
2. Главный бухгалтер – 14 календарных дней
3. Бухгалтер – 14 календарных дней
4. Секретарь – 14 календарных дней

4. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до принятия нового.

От Работодателя:

Директор  /Шубина О.К./

« 16 » февраля 2023 г.



От Работников:

Председатель Первичной
Профсоюзной организации

 /Игнатьева
П.К.

«16 » февраля 2023 г.

и скреплено печатью

б (шесть) листов
цифрами прописью

Должность : Директор МБУ ДО «ЦДО «Экология
детства» г.о. Самара

Подпись О.К. Цыкина
«16» февраля 2023 г.

