ИЗМЕНЕНИЯ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей «Лидер»
городского округа Самара
на 2021- 2024 г.г.

Регистрационный номер 04952021 от 10.08.2021г.

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер 04952021/3
от «19» апреля 2023 г.
Гл. спец. Мингалева Е.В.
(должность, Ф.И.О.)

Стороны социального партнерства в лице директора МБУ ДО «ЦДОД «Лидер» г.о. Самара Родиной Марины Валериевны и представителя работников в лице председателя первичной профсоюзной организации Тимохиной Ольги Борисовны приняли решение о внесении следующих изменений в коллективный договор и приложений к нему Правила внутреннего трудового распорядка (регистрационный номер 04952021 от 10.08.2021):

1. Дополнить раздел **IV «Оплата и нормирование труда»** пунктом 4.13 и читать его в следующей редакции:

«4.13. Сроки и размеры индексации заработной платы осуществляются на основании нормативно-правовых актов Администрации городского округа Самара.».

2. Дополнить п.п. 5.1 раздела **V «Социальные гарантии и льготы»** следующей формулировкой:

«- сотрудники 40 лет и старше раз в год могут получить оплачиваемый день для прохождения диспансеризации (ФЗ № 261 от 31.07.2020г., ст. 185.1 ТК РФ).».

3. Внести изменения в п.п.5.2.2 раздела V «Социальные гарантии и льготы», и читать его в следующей редакции:

«5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в объединенный фонд «Фонд пенсионного и социального страхования» - СФР.».

4. Дополнить раздел **V «Социальные гарантии и льготы»** пунктом 5.3:

«**5.3. 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, Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ). 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 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);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ). Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня;

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- 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);
- 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. Работнику необходимо подтвердить свое право подтверждающими документами. (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).
- Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав указанной категории работников могут устанавливаться Правительством Российской Федерации (ч. 12 ст. 351.7 ТК РФ).».

5. Внести изменения в раздел **VI. Охрана труда и здоровья**, в п. 6.1.2, 6.1.9 и читать их в следующей редакции:

«6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021г. № 467 н.».

«6.1.9. Обеспечивать организацию проведения предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также

обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных медицинских книжек (ст. 215, 220, 266 ТК РФ, Приказ Министерства Здравоохранения РФ от 18 февраля 2022г. «Об утверждении, формы, порядка ведения отчетности, учета и выдачи работникам личных медицинских книжек, в том числе в форме электронного документа).».

6. Дополнить раздел **2. «Порядок приема и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка** пунктом 2.10 следующего содержания:
«2.10. К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты (п. 4.1 ст. 46 Федерального закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).».

7. Дополнить раздел **3. «Основные обязанности работника»** формулировкой**:**

« - При изменении персональных данных работник письменно уведомляет работодателя о таких изменениях в разумный срок, не превышающий 14 дней, и предъявляет оригиналы документов.».

8. Внести изменения в п.п. 5.11 раздела **5. «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка** и читать его в следующе редакции:

«5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Работникам учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые основные отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. За работу с детьми с ОВЗ работнику предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, вне зависимости от срока работы с детьми с ОВЗ.

Категории работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время:

1. Работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (часть вторая ст. 125 ТК РФ).
2. Один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ).
3. Работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ).
4. Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ).
5. Работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ).
6. Граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (п. 15 части первой ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ).

7. Инвалиды войны, ветераны боевых действий, некоторые другие категории, предусмотренные Законом о ветеранах (ст. 14 - 19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ)
8. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (ст.351.7 ТК РФ).
9. И другие категории работников в соответствие в законодательством.».

Изменения вступают в силу с момента подписания сторонами и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023г.

От работодателя	От работников
Директор МБУ ДО «ЦДОД «Лидер» г.о. Самара _____ М.В. Родина «18» апреля 2023 г.	Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ЦДОД «Лидер» г.о. Самара _____ О.Б. Тимохина «18» апреля 2023 г.

Итого в документе прошито,
пронумеровано и
скреплено печатью 5 листов
Директор МБУ ДО
«ЦДОД «Лидер» г.о. Самара

_____ М.В. Родина