

Утвержден на общем собрании работников

«14» 03 2023 г.

Протокол № 2 от 14.03.2023г.

**Изменения к
коллективному договору
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центра детского и юношеского творчества
«Мечта» г.о. Самара**

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 04832022/1

от «16» 03 2023 г.

Иван. спец. Конрадьев Н.М.
(должность, Ф.И.О.)

«Работодатель», в лице директора МБУ ДО «ЦДЮТ «Мечта» г.о. Самара Гавриловой Ирины Геннадьевны, с одной стороны, и «Работники организации» в лице их представителя председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Орзаевой Светланы Александровны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества «Мечта» г.о. Самара (далее – Коллективный договор) следующие изменения:

1.1. Изложить раздел 4. «РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА» пункт 4.1.14., в следующей редакции:

Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с разделом II пункта 7 постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Инвалидам основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

2. Дополнить раздел 7. «СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ» пунктом 7.9.

7.9. 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 Трудового кодекса Российской Федерации (Федеральный закон от 07.10.2022 года № 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 № 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 № 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 другими работниками 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 № 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 № 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).

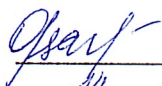
Работник призванный на военную службу по мобилизации и в дальнейшем получивший статус ветерана боевых действий имеет право:

- на отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней один раз год.

3. Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания.

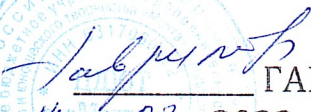
Представитель работников

Председатель выборного
органа первичной профсоюзной
организации МБУ ДО «ЦДЮТ
«Мечта» г.о. Самара

 ОРЗАЕВА С.А.
«14» 03 2023г.

Представитель работодателя

Директор МБУ ДО «ЦДЮТ
«Мечта» г.о. Самара

 ГАВРИЛОВА И.Г.
«14» 03 2023 г.



Тронуеровано,
крешето и
сареннено
ператно
5 (Тлето) ме-
тов

Директор
ИДУ ДО ИДУ
"Мета" Г.О. Самар,
Тавричск Тавричск.