


ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

о внесении изменений и дополнений в коллективный договор
муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида №23 «Лучик»
на 2022-2025 г.г. от 05.09.2022 регистрационный № 30 – 22

Администрация городского округа муниципального образования "город Саянск"	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
рег. №	23 - 2023
"18"	09 2023 г.
Консультант по управлению охраной труда	 Т.Г. Тукаленко

Муниципальное дошкольное общеобразовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида №23 «Лучик» в лице его представителя – заведующего Поповой Ольги Михайловны (далее – работодатель) и работники Учреждения, которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации Судаковой Галины Валерьевны, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору о нижеследующем:

Внести в коллективный договор:

1. Раздел 8. 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.

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. 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 коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

8.4. 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.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

8.5. 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 в соответствии с настоящей статьей 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 индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

8.6. 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).

8.7. 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 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.170 ТК).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанные в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

2. Раздел 8 Заключительные положения переименовать в Раздел 9 Заключительные положения.

3. Дополнить коллективный договор раздел 5. Охрана труда п. 5.2.9, Правила внутреннего трудового распорядка следующим содержанием:

В соответствии с частью 4 статьи 65 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2011, N 48, ст. 6724), частью восьмой статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139), подпунктом 5.2.72 пункта 5 Положения о Министерстве здравоохранения Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 608 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, N 26, ст. 3526; 2021, N 43, ст. 7258)

Освидетельствование работника проводится в обязательном порядке на основании выданного работодателем (его уполномоченным представителем) направления на освидетельствование (далее - направление) и с учетом заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации (при их наличии).

В соответствии с частью 1 статьи 6 Закона гражданин может быть временно (на срок не более пяти лет и с правом последующего переосвидетельствования) по результатам обязательного психиатрического освидетельствования признан непригодным вследствие психического расстройства к выполнению отдельных видов профессиональной деятельности.

Повторное прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами, в том числе полученными путем электронного обмена между медицинскими организациями.

4. Дополнить Коллективный договор разделом 10. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

4.1. Действия работодателя при приеме на работу гражданина другой страны напрямую зависят от основания, по которому тот находится в Российской Федерации. На 1 января 2023 года мигрант по Федеральному закону от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан...» может иметь один из следующих статусов:

- временно пребывающий визовый иностранец;
- высококвалифицированный специалист (ВКС);
- временно пребывающий безвизовый иностранец;
- временно проживающий мигрант, в том числе получающий образование;
- постоянно проживающий иностранец.

4.2. Иностранец или лицо без гражданства при устройстве на работу предъявляет:

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации высококвалифицированным специалистом. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме; (в ред. Федерального закона от 14.07.2022 N 240-ФЗ)
- разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

-разрешение на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;(в ред. Федерального закона от 14.07.2022 N 349-ФЗ)

-вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

4.3. Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с Трудовым Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 Трудового Кодекса.

4.4. При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

5. Дополнить коллективный договор раздела 6. Социальные гарантии, льготы и компенсации пунктом 6.9. Дополнительные гарантии для работников-инвалидов и работников с детьми (Федеральные законы от 19 ноября 2021 г. № 372-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", № 373-ФЗ "О внесении изменений в статью 263 Трудового кодекса Российской Федерации").

6.9.1. Согласно действующей редакции ч. 5 ст. 96 Трудового кодекса к работе в ночное время могут привлекаться только с письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, следующие категории работников:

--женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

-инвалиды;

-работники, имеющие детей-инвалидов;

-работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

-матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

6.9.2. В соответствии с ч. 5 ст. 99 ТК РФ привлекать к сверхурочной работе можно только с письменного согласия и при условии, если это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, следующие категории работников:

-инвалидов;

-женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9.3. Согласно ч. 2 ст. 259 ТК РФ направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.9.4. В соответствии с ч. 3 ст. 259 ТК РФ указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

6.9.5. Законом № 372-ФЗ гарантии, установленные ч. 5 ст. 96 ТК РФ, ч. 5 ст. 99 ТК РФ, ч. 2 ст. 259 ТК РФ, установлены также для:

-родителей, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекунов детей в возрасте до 14 лет;

-родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;

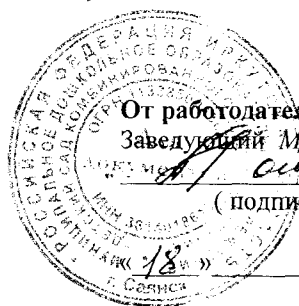
-работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

6.9.6. Также в ст. 167 ТК РФ установлено, что направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

6.9.7. В соответствии с Законом № 373-ФЗ, ст. 263 ТК РФ (в действующей редакции) Работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляется право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

6. В раздел 5. Охрана труда пункт 5.3. коллективного договора внести дополнения

С целью обеспечения выполнения работниками требований охраны труда работодатель вправе требовать от работников соблюдения требований охраны труда (абз. 5 ч. 1 ст. 22 ТК РФ в редакции Закона № 311-ФЗ). и имеет возможность привлекать работников к дисциплинарной ответственности в случае несоблюдения этих требований.



От работодателя:

Заведующий МДОУ №23

(подпись, Ф.И.О.)

09

2023 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

(подпись, Ф.И.О.)

«18» 09 2023 г.

«18»

09

2023 г.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

4 (четыре)

Листов
Заведующий МДОУ №23



Попова О.М.