

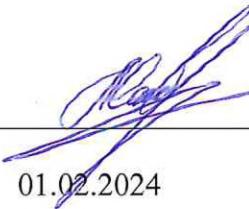


Директор
федерального
государственного бюджетного
образовательного учреждения
«Международный детский центр
«Артек»



01.02.2024

Представитель
единого представительного органа

 Е.А. Савельева-Рат

01.02.2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ФГБОУ «МДЦ «Артек»
на 2024 - 2027 годы**

Вступает в силу 21.01.2024

Срок действия с 21.01.2024 по 21.01.2027

Республика Крым, г. Ялта, пгт Гурзуф

СОДЕРЖАНИЕ

Разделы коллективного договора:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ВЗАЙМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ.....	5
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	9
4. ОПЛАТА ТРУДА.....	16
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК.....	19
6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.....	23
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ.....	26
8. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНЫХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЕЖИ. СТИМУЛИРОВАНИЕ И ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	27
9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	28
10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	31
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	32

Приложения к коллективному договору:

1. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ФГБОУ «МДЦ «АРТЕК».....	33
2. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ ДОПУСКАЕТСЯ РАЗДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ НА ЧАСТИ.....	83
3. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА НА КОТОРЫХ ДАЁТ ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЕ ОСНОВНЫЕ УДЛИНЁННЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА.....	84
4. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА РАБОТНИКАМ, ЗАНЯтым НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА.....	86
5. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА НА КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ.....	87
6. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА НА КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ДОПЛЯТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.....	88
7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, РАБОТА НА КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ.....	89
8. ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ВЫПОЛНЯЮЩИЕ РАБОТЫ, НА КОТОРЫХ РАБОТНИКИ ПОЛУЧАЮТ БЕСПЛАТНО МОЛОКО ИЛИ ДРУГИЕ РАВНОЦЕННЫЕ ПИЩЕВЫЕ ПРОДУКТЫ.....	92
9. ПЕРЕЧЕНЬ СЛУЧАЕВ, КОГДА В УЧРЕЖДЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН УЧЕСТЬ МНЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ.....	93
10. ПОЛОЖЕНИЕ О СОВете МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ФГБОУ «МДЦ «АРТЕК».....	96
11. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ.....	103

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
«Международный детский центр «Артек»
на 2024 - 2027 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением «Международный детский центр «Артек» (далее - Учреждение, Работодатель) и физическими лицами), заключившими с Работодателем трудовые договоры (далее - Работники), далее именуемые совместно - Стороны, и является правовым актом, устанавливающим принципы регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении, условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы Работников Учреждения.

1.2. Сторонами Договора являются представители:

Работодателя - директор, в лице Федоренко Константина Альбертовича, действующий на основании Устава Учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, выполняющие функции Работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

Работников – сформированный единый представительный орган, в лице представителя Савельевой-Рат Елены Аркадьевны в состав которого входят – члены первичных профсоюзных организаций Работников (далее - Профсоюзы), действующие на основании Уставов Общероссийских профсоюзов:

1) Общественная организация первичная профсоюзная организация работников Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Международный детский центр «Артек» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

2) Первичная профсоюзная организация Российского профсоюза работников культуры «МДЦ «Артек».

1.3. Основой для заключения Договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 гг. (далее - Соглашение).

1.4. Договор заключён и подписан полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантii, и компенсаций, улучшающих положение Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзы выступают равноправными деловыми партнёрами. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения.

1.6. Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения, включая Работников филиалов и представительства, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.7. Договор заключается на срок - три года, и вступает в силу с 21.01.2024 года и действует по 21.01.2027 года.

1.8. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

1.9. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Законы и другие нормативные правовые акты, улучшающие положение Работников и принятые в период действия Договора, подлежат применению к отношениям между Сторонами настоящего Договора, с момента вступления их в законную силу, согласно действующему законодательству.

1.11. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников по сравнению с установленным Договором, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.12. Условия настоящего Договора обязательны для его Сторон. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителей Работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.13. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюзы представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.14. В целях контроля за исполнением условий настоящего коллективного договора Стороны создают комиссию, функции и порядок работы которой определяются локальным нормативным актом Учреждения о ее создании.

1.15. Расходы, связанные с реализацией Договора, осуществляются в пределах бюджета ФГБОУ «МДЦ «Артек». Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий Работников являются средства Учреждения.

1.16. Подписание Договора Сторонами осуществляется на общем собрании или конференции трудового коллектива ФГБОУ «МДЦ «Артек».

Согласно статье 40 ТК РФ при не достижении согласия между Сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров Стороны должны подписать Договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

В соответствии со статьёй 50 ТК РФ Договор в течение 7 дней со дня подписания направляется Работодателем и представителями Работников на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.17. В Договоре Учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для Работников,

условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии Работникам.

1.18. Считается неправомерным уклонение Работодателя от участия в коллективных переговорах с соответствующими Профсоюзами, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения Договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля соблюдения Договора и Соглашения.

1.19. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора, по принятию решения о продлении действий Договора на три года должны быть начаты не позднее 20.09.2026 года.

1.20. Текст подписанного Договора Работодатель доводит до Работников Учреждения в установленном порядке.

2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

2.1. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. Работодатель обязуется осуществлять деятельность в соответствии со статьей 22 ТК РФ:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, Соглашение, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законодательством порядке, условия Договора, трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные локальными нормативными актами;

создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

предоставлять Профсоюзам по их запросам информацию о численности и составе Работников Учреждения, системе оплаты труда, о минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда Работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

информировать Профсоюзы о проектах и планах реализации текущих и перспективных программ в Учреждении, рассматривать предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;

знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработка платы;

обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд Работников в соответствии с требованиями действующих нормативных правовых актов;

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральным законодательством;

возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.1.2. Работники обязуются осуществлять трудовую деятельность в соответствии со статьей 21 ТК РФ, а педагогические работники обязаны осуществлять трудовую деятельность в том числе и в соответствии со статьей 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Ответственность Работодателя и Работника:

При нарушении, невыполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей по Договору Работодатель и Работники несут следующие меры ответственности:

Работники:

меры ответственности Работника определяются ТК РФ, настоящим Договором, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Работодатель:

невыполнение Работодателем своих обязательств по Договору влечет меры ответственности, предусмотренные ТК РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях.

Лица виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании статьи 55 ТК РФ.

2.1.3. Профсоюзы, как представители Работников:

обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников ФГБОУ «МДЦ «Артек», в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, социальные гарантии Работников;

использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе ФГБОУ «МДЦ «Артек»;

содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении ФГБОУ «МДЦ «Артек» обязательств, включенных в Договор;

содействуют эффективной работе Учреждения, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присущими Профсоюзам методами и средствами;

способствуют росту квалификации Работников, содействует организации конкурсов профессионального мастерства;

обеспечивают участие представителей Профкомов в проведении аттестации Работников Учреждения;

оказывают помочь членам Профсоюзов, а также Работникам, не являющимся членами Профсоюзов, но уполномочивших Профкомы на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства;

содействуют в проведении специальной оценки условий труда Работников;

при принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации Учреждения принимают меры по обеспечению предоставления Работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций;

осуществляют контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. Обязанности Работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации:

2.2.1. Определять необходимость и организовывать разнообразные формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников Учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (статья 196 ТК РФ).

2.2.2. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности, за счет средств Работодателя.

2.2.3. Обеспечивать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года согласно Федеральному закону от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.2.4. Сохранять за Работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых на повышение квалификации.

2.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам в случаях и порядках, предусмотренных статьями 173-174 ТК РФ.

2.2.6. Обеспечивать проведение аттестации педагогических работников Учреждения в соответствии с:

Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196;

Положением о работе аттестационной комиссии Министерства просвещения Российской Федерации для проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 10 августа 2023 г. № 595;

Положением о проведении аттестации педагогических Работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Международный детский центр «Артек»;

Регламентами деятельности аттестационных комиссий структурных подразделений ФГБОУ «МДЦ «Артек», утвержденных локальными нормативными актами.

2.2.7. Издавать локальные нормативные акты Учреждения, регламентирующие формирование аттестационных комиссий структурных подразделений, их состав, порядок

и график проведения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мнения представительных органов Работников.

В состав аттестационных комиссий структурных подразделений ФГБОУ «МДЦ «Артек» при проведении аттестации педагогических Работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включаются представители Профкомов.

2.2.8. Педагогическому Работнику не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, когда на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогический Работник претендует впервые, не имея по ней первой квалификационной категории, но при условии, что по одной из должностей педагогический Работник имеет (имел) первую или высшую квалификационную категорию.

В случае выполнения педагогическим Работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории в случаях, установленных **приложением № 11 к Договору**.

Педагогическому Работнику гарантируется сохранение условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории:

по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не более чем на один год;

не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата Работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права Работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

2.2.9. На основании решения комиссии Министерства просвещения РФ и приказа Учреждения Работодатель вносит в трудовые книжки педагогических Работников соответствующие записи об установленной квалификационной категории и изменения в трудовые договоры с Работником путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору; изменяет размер оплаты труда.

2.3. Обязанности Работодателя в сфере социальных гарантий Работников

2.3.1. Производить текущий и капитальный ремонт мест общего пользования, зданий и помещений, находящихся в оперативном управлении Учреждения; проводить другие мероприятия по улучшению условий труда Работников по согласованным планам в пределах средств, запланированных на эти цели.

2.3.2. При наличии возможности обеспечивать проживанием Работников Учреждения, не проживающих на территории городского округа Ялта, Алушта Республики Крым с удержанием НДФЛ с доходов, полученных в натуральной форме. Вопросы, связанные с обеспечением проживания регулируются локальным нормативным актом Учреждения.

2.4. Права Работников регулируются статьей 21 ТК РФ.

2.5. Права Работодателя регулируются статьей 22 ТК РФ.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовой договор

3.1.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ. Приём на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.1.2. Особенности регулирования труда, порядок приёма и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются **приложением № 1 к Договору** в соответствии с ТК РФ.

3.1.3. Содержание трудового договора формируется с учётом требований статьи 57 ТК РФ и должно быть персонализировано в отношении каждого Работника. Конкретные виды работ, которые Работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и соответствующих профессиональных стандартов. Педагогическим Работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается также объём педагогической работы в неделю, а педагогическим Работникам, выполняющим учебную работу - объём учебной работы в неделю (год), являющейся нормируемой частью их педагогической работы.

3.1.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе:

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный (-ая) за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

объём учебной нагрузки педагогического Работника в неделю;

размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательном учреждении показателей и критериев;

режим рабочего времени и времени отдыха;

условия об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с ТК РФ;

в трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств Работодателя или возвращение затраченных средств на обучение.

3.1.5. В трудовом договоре с педагогическим Работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) указываются установленные при тарификации объём учебной нагрузки педагогического Работника, который может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.1.6. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

3.1.7. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведён на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (статьи 72.2 ТК РФ).

3.1.8. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.1.9. Работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с Работниками, принуждения Работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав Работников.

3.1.10. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать общие требования, в соответствии со статьями 85-90 ТК РФ.

3.1.11. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества Учреждения, изменении подведомственности (подчинённости) Учреждения, его реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа Учреждения.

3.1.12. Внедрение профессионального стандарта не может служить основанием для изменения условий трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии со статьей 74 ТК РФ, в том числе для изменения размера заработной платы в сторону ее снижения.

Изменение требований к квалификации педагогического Работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие Работника занимаемой

должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности или Работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.2. Обеспечение занятости

3.2.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностю, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

О предстоящих изменениях в условиях работы, оплаты труда, режиме работы и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязательно уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения. Локальные нормативные акты Работодателя об установлении или изменении условий работы, оплаты труда, режима работы Работника подлежат согласованию с Профкомами.

3.2.2. Установленный педагогическим Работникам Учреждения объём учебной нагрузки может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год лишь в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества групп. О предстоящих изменениях учебной нагрузки и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки. Локальные нормативные акты Работодателя об установлении или изменении учебной нагрузки педагогическим Работникам подлежат согласованию с Профкомами.

Снижение педагогическим Работникам нагрузки по инициативе Работодателя допускается только до нормы часов педагогической или учебной нагрузки, установленной за ставку заработной платы. Предоставление учебной работы руководящим Работникам Учреждения, педагогическим и иным Работникам других образовательных организаций, Работникам предприятий, учреждений и организаций, включая Работников органов управления в сфере образования, осуществляется при условии, если педагогические и другие Работники, выполняющие учебную работу, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.2.3. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за Работником сохраняется место работы (должность), средняя заработка плата по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему выплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.2.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

3.3. Условия высвобождения Работников:

3.3.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных Сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ Работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- 12) в соответствии со статьей 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующих Профсоюзов и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истёк, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания сам Работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за 3 дня.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

3.3.2. Прекращение трудовых договоров с Работниками (увольнение) Работодатель осуществляет в порядке, установленном ТК РФ.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3.3. Вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюзов. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюзов по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкомов в соответствии со статьёй 373 ТК РФ.

3.3.4. Работодатель и Профсоюзы обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в

результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения.

3.3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзам не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников Учреждения Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до увольнения.

3.3.6. В случае принятия Работодателем решения, указанного в п. 3.3.5 Работодатель обязан направить в Профсоюзы проекты приказов о сокращении численности и (или) штата Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время с учетом действующего законодательства.

3.3.8. Проведение сокращения численности или штата Работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

снижение административно-управленческих расходов;

приостановка приёма на работу новых Работников;

упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению, с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца;

ограничение численности совместителей, временных и сезонных Работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкомов.

3.3.9. При сокращении численности или штата Работников не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ), одновременно обоих супругов из одной семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей, двух и более Работников из одной семьи в течение года.

В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров, заключенных с гражданами Российской Федерации, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом

Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой ст. 83 ТК РФ не допускается.

Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

3.3.10. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);

предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

проработавшие в Учреждении свыше 15 лет;

одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;

отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;

Работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу 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 заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

3.3.11. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, предложенных ему Работодателем, то необходимо в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу. А при ее отсутствии или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.3.12. В случае появления вакансий лицам, уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приёма на работу.

3.3.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

3.3.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработка сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Трудовым договором или Договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.3.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор по истечению установленного ч. 2 ст. 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.3.16. Стороны рассматривают увольнение Работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся Работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в Учреждении.

3.3.17. Работодателю необходимо выполнять обязательства по:

сохранению количества рабочих мест;

проведению с Профсоюзами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном Учреждении, источников их финансирования;

определению более льготных критериев массового высвобождения Работников с учетом особенностей деятельности, специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Учреждении;

планированию средств для полной или частичной компенсации органам службы занятости затрат на опережающее обучение высвобождаемых Работников;

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам; предоставлению высвобождаемым Работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

сохранению прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, пользования детским садом № 11 (пгт Гурзуф), средней общеобразовательной школой ФГБОУ «МДЦ «Артек» (далее - СОШ), летним лагерем дневного пребывания на базе СОШ на равных условиях с работающими сотрудниками;

соблюдению преимущественного права на оставление на работе лиц, указанных в п. 3.3.10 настоящего Договора;

недопущению увольнения Работников, в связи с сокращением численности или штата Учреждения, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет;

созданию условий по обеспечению права Работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в Учреждении, требующем знание языков и приемов электронного обучения.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда Работников устанавливается Положением об оплате труда работников ФГБОУ «МДЦ «Артек», разработанным на основании постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11), приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 августа 2008 г. № 425н «Об утверждении Рекомендаций по разработке федеральными государственными органами и учреждениями - главными распорядителями средств федерального бюджета примерных положений об оплате труда работников подведомственных федеральных бюджетных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Положение об оплате труда работников ФГБОУ «МДЦ «Артек», дополнения и изменения в него утверждаются приказом Учреждения с учетом мнения профсоюзных организаций ФГБОУ «МДЦ «Артек».

4.2. Оплата труда Работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности за счет всех источников финансового обеспечения деятельности Учреждения.

Заработка плата Работников включает в себя:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

4.3. Работникам Учреждения, устанавливается должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда Работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, либо устанавливается тарифная ставка (далее - ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда Работника заработной платы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

4.4. Из фонда оплаты труда Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ «МДЦ «Артек».

4.5. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от выполнения обязанностей основной работы Работнику предоставляются дополнительные к окладу выплаты на срок и в размере, установленном либо приказом Учреждения, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Индексация заработной платы Работникам Учреждения производится на основании приказа Учреждения, изданного в соответствии с нормативными актами Правительства Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (далее - Учредитель) путем изменения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников.

4.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работников Учреждения, компенсационных, стимулирующих выплат, предусмотренные федеральным законодательством, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.8. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо учебной нагрузке.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (виду работ).

4.9. Размеры окладов и ставок заработной платы Работников Учреждения утверждаются приказом Учреждения об организационной структуре и штатном расписании.

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих определяются с учетом отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ).

Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разряда работ с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

4.10. Заработная плата Работнику Учреждения начисляется в валюте Российской Федерации.

4.11. Заработная плата Работнику Учреждения выплачивается либо путем получения наличных денежных средств в кассе Учреждения, либо переводится в

кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.12. Заработка плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Заработка плата за первую половину отработанного месяца выплачивается 23-го числа месяца, за который начисляется заработка плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработка плата за вторую половину месяца выплачивается 8-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработка плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы

производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.13. В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

4.14. Перечень Работников Учреждения, которым заработка плата может выплачиваться в неденежной форме, а также порядок ее выплаты, устанавливается приказом Учреждения.

4.15. Порядок выплаты заработной платы в неденежной форме, определенный приказом Учреждения, указывается в трудовом договоре Работника.

4.16. Компенсационные выплаты и отпускные рассчитываются и выплачиваются за счет того источника финансового обеспечения деятельности Учреждения, за счет которого выплачивалась заработка плата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК

5.1. Рабочее время и время отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ФГБОУ «МДЦ «Артек» в **приложении № 1 к Договору**.

Для отдельных категорий Работников структурных подразделений Учреждения, в соответствии с характером работы, устанавливается режим гибкого рабочего времени, сменная работа и суммированный учет рабочего времени, отраженные в Правилах внутреннего трудового распорядка и локальных актах Учреждения.

Работникам Учреждения может устанавливаться режим рабочего дня с разделением его на части по должностям, указанным в **приложении № 2 к Договору**.

5.2. Продолжительность ежедневной работы для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральным законодательством.

5.3. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, один родитель - имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Помимо оснований, указанных в статье 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем без письменного согласия Работника в следующих случаях:

при производстве работ для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование Учреждения.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, Работников в возрасте до 18 лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и федеральным законодательством. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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 Российской Федерации. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

5.6. Для всех категорий Работников ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере в соответствии с трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников ФГБОУ «МДЦ «Артек».

5.7. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкомов. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических Работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических Работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом Российской Федерации.

Педагогическим Работникам, у которых продолжительность рабочего времени в течение недели менее 36 часов, предоставляется методический день. Методический день используется педагогическим Работником для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.9. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются, кроме отдельных случаев. Конкретная продолжительность и время предоставления перерыва установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка и в трудовом договоре.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно в соответствии со статьями 114, 122 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкомов не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель доводит до сведения Работников очередность предоставления ежегодных отпусков.

5.11. Продление, перенос, разделение оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска осуществляется в соответствии с трудовым законодательством.

5.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ). В случае если Работодатель не произвёл оплату отпуска своевременно не позднее, чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил Работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению Работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит Работнику.

При отзыве Работника из отпуска денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.

По заявлению Работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

5.13. Установить продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней в соответствии с трудовым законодательством.

Для отдельных категорий Работников устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительностью согласно действующему законодательству (**Приложение № 3 к Договору**).

5.14. Педагогическим Работникам предоставлять не реже, чем через 10 лет непрерывной педагогической работы, по их желанию, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной

власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (статья 335 ТК РФ).

5.15. Одному из родителей (опекуну) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральным законодательством. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с Работодателем.

5.16. Работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью - не менее 7 календарных дней (**Приложение № 4 к Договору**).

Работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем - не менее 3 календарных дней (**Приложение № 5 к Договору**).

5.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ФГБОУ «МДЦ «Артек». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
Работники моложе 18 лет;

Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14-ти лет;

Работникам, имеющим трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
участникам боевых действий.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (утвержденным графиком отпусков).

5.18. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие Работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет;

в) Работники, получившие трудовоеувечье.

5.19. Работникам предоставляются дополнительные дни отдыха в связи с:

а) непрерывным стажем работы в Учреждении:

5 лет и выше - 1 день;

10 лет и выше - 2 дня;

15 лет и выше - 3 дня;

б) наличием звания «Ветеран Артека» (20 лет) - 4 дня;

в) отсутствием листка нетрудоспособности в течение календарного года, предшествующего дате подачи заявления - 3 дня.

Дополнительные дни отпуска, указанные в настоящем пункте должны быть использованы Работником в течение календарного года и на следующий период не переносятся. Указанные дни отпуска предоставляются после реализации права Работника на основной оплачиваемый отпуск в текущем году одновременно с основным отпуском либо после реализации права Работника на основной отпуск.

При наличии собственных доходов - прибыли, полученной от приносящей доход деятельности в Учреждении, данные дополнительные дни отдыха могут быть оплачены Работодателем.

5.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (статья 128 ТК РФ).

Кроме того, Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

в случае рождения ребенка, регистрации брака Работника (детей Работника), смерти близких родственников (родителей, супругов, детей) - 5 дней;

в связи с юбилейной датой Работника (50, 55 и 60 лет, и каждые последующие пять лет) - 1 день;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

для ухода за больным близким родственником (по медицинскому заключению) - от 3 дней до 2 недель;

Работникам, дети которых идут (обучаются) в общеобразовательную(ой) организацию(и) - 1 день - «1 сентября» и «Последний звонок»;

Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким родителям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. В целях улучшения условий и охраны труда и рационального и эффективного использования природных ресурсов в ФГБОУ «МДЦ «Артек» обеспечить функционирование:

системы управления охраной труда;

системы управления экологической безопасности.

6.2. За счет средств работодателя обеспечить обучение Работников ФГБОУ «МДЦ «Артек»:

по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда, безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

по экологической безопасности в соответствие с требованиями законодательства об охране окружающей среды, при работе с опасными отходами производства и потребления I – IV класса опасности.

Осуществлять инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.3. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.4. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.5. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.6. Обеспечить разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.7. Организовывать для Работников за счет средств ФГБОУ «МДЦ «Артек» проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований). Для Работников, медицинские осмотры проводятся в порядке, установленном приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 28 января 2021 г. № 29н. На период прохождения медицинского осмотра за Работником сохраняется рабочее место и средний заработок.

Работники Учреждения, кому исполнилось 40 лет и больше, имеют право на 1 день каждый год, работники предпенсионного и пенсионного возраста – 2 дня каждый год, для прохождения диспансеризации. За Работниками на это время сохраняется место работы и средний заработок согласно нормативному акту Учреждения.

6.8. Обеспечить за счет средств Учреждения приобретение и своевременную выдачу Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ.

Работодатель имеет право с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа Работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ).

6.9. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.10. Обеспечить за счет средств Учреждения приобретение и своевременную выдачу Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением смывающих и (или) обеззараживающих средств (**Приложение №7 к Договору**).

6.11. Работодатель обеспечивает наличие оборудованных помещений для отдыха и приема пищи Работников ФГБОУ «МДЦ «Артек».

6.12. Работодатель обеспечивает выполнение нормативов качества окружающей среды, нормативов предельно-допустимого воздействия на окружающую среду, посредством ведения мониторинга за использованием природных ресурсов и выполнением системы мер по устойчивому функционированию экологической безопасности.

6.13. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда и оценке профессиональных рисков на рабочих местах, проводимой в порядке и сроки, согласованные с первичными профсоюзовыми организациями. В состав комиссии в обязательном порядке включать представителей первичных профсоюзных организаций, членов комиссий по охране труда.

6.14. Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ

Предоставить Работникам (**Приложение №8 к Договору**), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты, которые могут выдаваться им вместо молока, в установленном порядке согласно перечню профессий и должностей, либо денежную выплату в размере эквивалентном стоимости молока по письменному заявлению Работника;

доплату к должностному окладу за работу с вредными условиями труда по перечню профессий и должностей в соответствии с Положением об оплате труда Работников Учреждения (**Приложение № 6 к Договору**).

6.15. Обеспечить беспрепятственный доступ членов профсоюзных комитетов и уполномоченных им лиц из числа членов профсоюзов для осмотра рабочих мест.

6.16. Организовать и обеспечить сбор, размещение и утилизацию отходов учебной и хозяйственной деятельности Учреждения в соответствии с нормативными документами.

6.17. Обеспечивать поддержание порядка на всей территории Учреждения, её достаточную освещенность в вечернее время, безопасность проходов и проездов.

6.18. Содействовать первичным профсоюзовым организациям в организации работы уполномоченных лиц по охране труда, проводить их обучение по специальной программе на курсах с сохранением среднего заработка, обеспечить их нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.19. Создать на паритетной основе, совместно с первичными профсоюзовыми организациями, комиссию по охране труда для осуществления контроля состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.20. Заключать ежегодно, сроком на один год, соглашение по охране труда, включая в него комплексные мероприятия по обеспечению нормальных условий и охраны труда.

Не реже одного раза в шесть месяцев составлять акт совместной проверки выполнения Соглашения по охране труда.

6.21. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии со статьями 227 - 231 ТК РФ.

6.22. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля по выполнению требований охраны труда, трудового законодательства и других правовых актов, содержащих нормы трудового права и рассмотрение представлений этих органов в установленные сроки.

6.23. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1. ТК РФ).

6.24. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. (ст. 216.1. ТК РФ).

6.25. Работодатель несёт ответственность за вред, причиненный здоровью Работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.26. При установлении Работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве Работодателем выплачивается единовременная страховая выплата в соответствии со степенью утраты застрахованым профессиональной трудоспособности предусмотренной статьёй 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний».

6.27. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Учреждение выплачивает Работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней зарплатой до повреждения здоровья и средней зарплатой по новому месту работы на срок действия медицинского заключения в данном Учреждении.

Также, Работнику по его заявлению (или по заявлению его членов семьи, законных представителей) компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме за счёт финансовых средств Работодателя.

6.28. Выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 225 ТК РФ).

6.29. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации Работникам не устанавливаются (статья 216 ТК РФ).

6.31. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения Работников к здоровому образу жизни.

6.32. Обеспечить разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Производить текущий и капитальный ремонт мест общего пользования находящихся в оперативном управлении Учреждения зданий и помещений, проводить другие мероприятия по улучшению условий труда Работников по согласованным планам в пределах средств, запланированных на эти цели.

7.2. Работнику, удостоенному Звания «Почетный работник «Артека», устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 000,00 рублей за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.3. В целях социальной защиты Работникам за счет средств от приносящей доход деятельности может оказываться материальная помощь в случае смерти члена семьи (супруга, супруги, несовершеннолетних детей, родителей, опекунов) или самого Работника - в размере 15 000 рублей.

7.4. Работникам за счет средств от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ФГБОУ «МДЦ «Артек», может оказываться материальная помощь:

а) при рождении ребенка в размере 25 000,00 рублей одному из родителей, являющемуся постоянным Работником Учреждения по основному месту работы, не менее 7 месяцев;

б) на частичное возмещение материального ущерба в результате чрезвычайных ситуаций: пожара, наводнения, оползней и других стихийных бедствий;

в) в связи с бракосочетанием в размере 15 000,00 рублей;

г) на частичное возмещение понесенных затрат в связи с длительным и дорогостоящим лечением.

7.5. Предоставлять в первоочередном порядке Работнику места в детский сад ФГБОУ «МДЦ «Артек».

7.6. При наличии возможности и в соответствии с заключенным эффективным контрактом обеспечивать проживанием сотрудников ФГБОУ «МДЦ «Артек», не проживающих на территории городского округа Ялта, Алушта Республики Крым с удержанием НДФЛ с доходов, полученных в натуральной форме.

7.7. Предоставить Работникам оборудованный участок пляжа Учреждения для отдыха и оздоровления Работников и членов их семей. Порядок посещения пляжа, определяется локальным нормативным актом Учреждения.

7.8. При увольнении Работников в связи с выходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности впервые, со стажем не менее 20-ти лет в Учреждении, за добросовестный труд в качестве поощрения, производить единовременную выплату за счет средств от приносящей доход деятельности в размере одного должностного оклада.

7.9. Обеспечить подвоз Работников на работу и с работы автотранспортом Учреждения.

7.10. Предоставить на безвозмездной основе возможность посещения Работниками объектов физкультурно-оздоровительного комплекса Учреждения (корт, спортзал, стадион, спортивная площадка, бассейн) и спортивных сооружений согласно графику, согласованному Работодателем и Профсоюзовыми комитетами, в том числе для работы групп здоровья сотрудников и детских спортивных секций, для индивидуальных и групповых занятий физкультурой и спортом Работников, членов их семей с соблюдением требований действующего законодательства.

7.11. Работники Учреждения, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки Работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета.

8. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНЫХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ИЗ ЧИСЛА МОЛОДЕЖИ. СТИМУЛИРОВАНИЕ И ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. В целях защиты социальных и трудовых прав Работников из числа молодёжи (лиц в возрасте не старше 35 лет, далее - Молодёжь) Работодатель и Профсоюзы обязуются:

оказывать содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту Молодёжи;

обеспечивать организацию работы по формированию и обучению кадрового резерва из числа Молодёжи;

обеспечить закрепление мер социальной поддержки Молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности на условиях, предусмотренных трудовым договором, настоящим Договором и локальными нормативными актами;

обеспечивать гарантии и компенсации Молодёжи, обучающимся в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

8.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки Молодёжи (молодых специалистов) и их закреплению в Учреждении:

обеспечение правовой и социальной защищенности;

привлечение к деятельности и членству в Профсоюзах;

развитие эффективного механизма повышения профессионального уровня и непрерывного образования Молодёжи содействие их карьерному росту;

организация тренингов, семинаров, «круглых столов» и др. по актуальным проблемам молодежи, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы и т.п.;

развитие творческой активности Молодежи, содействие их участию в мероприятиях и профессиональных конкурсах по формированию позитивного имиджа, повышения социального статуса;

оказание помощи Молодёжи в организации досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы в Учреждении;

содействие в обучении молодёжного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии Работодателя;

создание условий для формирования молодёжного сообщества, объединяющего на добровольных началах молодых специалистов Учреждения в возрасте до 35 лет.

8.3. Профсоюзы совместно с Работодателем разрабатывают и обеспечивают локальные нормативные акты: положение о Совете молодых специалистов в ФГБОУ «МДЦ «Артек», положение о наставничестве в ФГБОУ «МДЦ «Артек»; меры поощрения отличившихся молодых специалистов в профессиональной и общественной деятельности (объявление благодарности Работодателя Учреждения; объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии); награждение Почётной грамотой Учреждения; награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);

представление к наградам органов управления в сфере образования и вышестоящих профсоюзных органов;

закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в Учреждении.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

9.1. Работодатель и Профсоюзные организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, Соглашением и настоящим Договором.

9.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюзных организаций со стороны руководителей структурных подразделений Учреждения, других должностных лиц Учреждения, реализации законных прав Работников и их представителей.

9.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюзных организаций членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы Работников на основании их личных письменных заявлений, не допуская задержки перечисления средств.

9.4. Профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы Работников, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, интересы всех Работников Работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

В случае если Работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет Профсоюза денежных средств в размере 1 % от заработной платы Работника.

9.5. Работодатель обязуется:

9.5.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюзов, установленные законодательством, Соглашениями и настоящим Договором.

9.5.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Учреждения, в случаях, предусмотренных ТК РФ, учитывать мнение Профсоюзных организаций в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию с Профкомами (**Приложение № 9 к Договору**).

9.5.3. Обеспечивать реализацию прав и гарантий профсоюзной деятельности, в том числе дополнительные к предусмотренным трудовым законодательством гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, а также гарантии освобожденных профсоюзных Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов.

Председателям и членам Профкомов, не освобождённым от своих производственных или служебных обязанностей, предоставлять не менее 3 часов в неделю свободного времени с сохранением средней заработанной платы для участия в работе профсоюзных органов.

9.5.4. Не препятствовать представителям Профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»),

9.5.5. Безвозмездно предоставлять Профкомам помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации Профкомов в доступном для всех Работников месте.

9.5.6. Предоставлять Профкомам в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи. С Профсоюзами не взимается плата за типографские работы, пользование телефонами, в том числе Интернет - связью и прочие расходы, связанные с обслуживанием Работников.

9.5.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкомов, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профкомам для постоянной работы.

9.5.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.6. Взаимодействие Работодателя с Профкомами в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором осуществляется в следующих основных формах:

учет мнения Профкомов в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

учет мотивированного мнения Профкомов в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ;

согласование Профкомами локальных нормативных правовых актов и решений Работодателя по социально-трудовым вопросам.

9.7. С учетом мотивированного мнения Профкомов производится расторжение трудового договора с Работником, являющимся членом Профсоюза, по основанию:

совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 статьи 81 ТК РФ).

9.8. По согласованию с Профкомами производится:

установление и распределение учебной нагрузки педагогическим Работникам;

установление дополнительных гарантий Работникам, совмещающим работу с обучением;

утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

временный перевод Работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;

расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работниками, являющимися членами Профсоюзов;

сокращение численности или штата Работников Учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

9.10. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, Работников, указанных в части первой статьи 374 ТК РФ, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.11. В целях дополнительной защиты Работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (наряду с лицами, указанными в части 2 статьи 179 ТК РФ):

руководителям (их заместителям) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы.

9.12. Члены Профкомов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением средней заработной платы (статья 374 ТК РФ).

9.13. Члены Профкомов включаются в состав комиссий Учреждения:

по аттестации педагогических Работников,
по проведению специальной оценки условий труда,
по охране труда,
по расследованию несчастных случаев;
по регулированию социально-трудовых отношений;
по реорганизации, ликвидации Учреждения.

9.14. Работодатель обязуется:

9.14.1. Предоставлять председателям и заместителям председателей Профкомов два раза в год (с сохранением среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от работы в Учреждении в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.14.2. Предоставлять возможность членам Профсоюзов участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием с отрывом от работы в Учреждении с сохранением среднего заработка.

9.14.3. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам комиссии по охране труда использовать не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в Учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от работы в Учреждении два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.14.4. Признавая работу на выборной должности председателя Профсоюза и в составе Профкомов значимой для деятельности Учреждения, принимать это во внимание при поощрении Работников, награждении и их служебном продвижении.

9.14.5. Рассматривать в течение 14-ти рабочих дней письменные обращения Профкомов о возможных нарушениях трудового законодательства РФ, Договора, локальных нормативных актов и предоставлять Профкомам мотивированный письменный ответ не позднее окончания установленного срока рассмотрения.

9.14.6. Работникам, освобожденным от работы в Учреждении, в связи с их избранием на должность председателя Профсоюза, предоставлять прежнюю работу (должность) при прекращении своих полномочий, а при отсутствии таковой - другую равносовенную работу (должность) с их согласия согласно действующему законодательству.

9.14.7. Распространять на выборных и штатных Работников Профкомов льготы и компенсации, предусмотренные настоящим Договором для Работников Учреждения, производить поощрение их за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач Учреждения.

9.14.8. При предоставлении Профкомами профсоюзных организаций Учреждения документов, подтверждающих фактически понесенные затраты на проведение культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных мероприятий, возмещать каждой профсоюзной организации не более 400 000,00 рублей в течении финансового года.

9.14.9. Сохранять за освобожденным профсоюзным Работником продолжительность ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для Работников с ненормированным рабочим днем.

Представлять председателю Профкома, не освобожденному от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 дней на условиях Договора. Оплату отпуска производить за счет приносящей доход деятельности.

9.14.10. Разрешать проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время по согласованию Сторон без нарушения деятельности Учреждения.

9.14.11. Оказывать поддержку работе Профкомов при решении трудовых, социально-экономических проблем Работников Учреждения.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН, ПОРЯДОК ИНФОРМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ О ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции в сфере труда, по подготовке и контролю за исполнением Договора.

10.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год и ежегодно отчитываются на общем собрании (конференции) Работников Учреждения о его выполнении.

Итоги выполнения обязательств Сторон Договора за полугодие рассматриваются на совместном заседании администрации Учреждения и двух Профкомов.

Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Договора направляет его в уполномоченный орган для уведомительной регистрации и в установленном порядке для ведомственной регистрации.

10.3. Профсоюзы, как представители Работников, заключившие настоящий Договор, в целях соблюдения за его выполнением:

запрашивают у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Договора и получают её не позднее 2-х недель со дня получения соответствующего запроса и при необходимости вправе привлечь экспертов для оценки полученной информации;

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.5. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия оформляются дополнительным соглашением Сторон. Дополнения к Коллективному договору подлежат регистрации в установленном порядке, указанном в пункте 10.2. настоящего Договора.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение трудового законодательства, Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (статья 195 ТК РФ).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение 3-х лет. До истечения указанного срока Стороны вправе продлевать действие Договора или заключить новый Договор.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ст.38 ТК РФ.

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения Работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (статья 41 ТК РФ).

11.2. В месячный срок со дня подписания Договора Работодатель и Профкомы доводят содержание Договора до сведения всех Работников Учреждения под подпись.

11.3. Работодатель размещает в течение 10-ти рабочих дней со дня подписания Сторонами Договора (изменений и дополнений в Договор) копию Договора (изменений и дополнений в Договор) со всеми приложениями на официальном сайте Учреждения в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет».

11.4. Каждый вновь принимаемый на работу в Учреждение Работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим Договором с учетом изменений и дополнений подпись.

11.5. По взаимной договоренности Сторон настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен.

11.6. Толкование Договора и разъяснения по вопросам применения отдельных его положений осуществляется Сторонами по взаимной договоренности.

Неотъемлемой частью настоящего Договора являются Приложения (Перечень приложений к Договору).

11.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

11.8. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие.

11.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.10. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с прежним Договором.

11.11. Договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ФГБОУ «МДЦ «Артек»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила, ПВТР) определяют трудовой распорядок в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении «Международный детский центр «Артек» (далее - ФГБОУ «МДЦ «Артек», Учреждение) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к Работникам (ст. 189 ТК РФ), а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ФГБОУ «МДЦ «Артек».

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в целях обеспечения трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда Работников Учреждения.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

«Работодатель» - федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Международный детский центр «Артек»;

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);

«Дисциплина труда» - обязательное для всех Работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам могут вноситься без созыва общего собрания (конференции) по совместному решению представителей сторон Работодателя и Работников.

1.6. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

1.7. Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения Профкомов.

2. Порядок приема Работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором (далее - Договор) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и(или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергающиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;

справку о характере и условиях труда по основному месту работы – при приеме на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда;

иные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено ТК РФ, иными нормативно-правовыми актами.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (в соответствии с абз. 11 ст. 65 ТК РФ).

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.7.1. Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если Работник допущен к

работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В срок испытания не включаются периоды временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (при его наличии).

2.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.15. При заключении трудовых договоров с Работниками, с которыми согласно законодательства Российской Федерации Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, в трудовом договоре необходимо предусмотреть соответствующее условие.

2.16. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.17. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме Работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа.

2.18. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.

2.19. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого Работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа является для Работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется). По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления выдать Работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), за исключением случаев, когда трудовая книжка на Работника не ведется.

3. Порядок перевода работников

3.1. Перевод Работника на другую работу – это постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем.

3.2. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника. 3.3. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же Работодателя без письменного согласия Работника:

в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части;

в случае простоя (за исключением педагогических Работников) (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещение временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору и заявления Работника, согласованного с руководителями по-прежнему и новому месту работы. Приказ,

подписанный руководителем учреждения или уполномоченным лицом, объявляется Работнику подпись.

3.6. Временный перевод на дистанционную работу осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ. По заявлению Работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм ТК РФ. Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя может быть осуществлен в случае форс-мажорных обстоятельств или принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

4. Порядок увольнения Работников

4.1. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным ТР ФК, иными федеральными законами.

4.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним подпись, на приказе производится соответствующая запись.

4.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.4. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

При увольнении Работник обязан оформить обходной лист и сдать его в централизованную бухгалтерию.

4.5. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику:

трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р;

выписки из ЕФС-1: подразделы 1.2 раздела 1 и подраздел 3 раздела 1;

выписку из персонифицированных сведений о физлицах раздел 3 расчёта по страховым взносам и произвести с ним расчет.

Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.6. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

4.7. В случаях, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанныго усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя). Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные Работниками при увольнении, Работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

4.8. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров, заключенных с гражданами Российской Федерации, призваными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 ТК РФ и пунктом 1 части 1 статьи 39 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», не допускается. 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).

5. Основные права и обязанности Работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения настоящих Правил;

требовать от Работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;

привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;

потребовать от Работника подписания и соблюдения требований по защите персональных данных (согласия о разрешении на сбор, обработку, передачу персональных данных, Положения о защите персональных данных Работников);

Работникам для использования в производственных целях могут выдаваться мобильные телефоны. Счета за услуги связи по мобильным телефонам при использовании телефоном в производственных целях работниками оплачиваются Работодателями в пределах лимитах на корпоративную мобильную связь, установленных локальным актом Учреждения;

Работодатель в период приостановления действия трудового договора 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 вправе выплачивать Работнику материальную помощь;

осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, согласованные в установленном законодательством порядке, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности; вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;

выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

представлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отстранять от работы Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;

предоставлять предусмотренные ТК РФ гарантии при прохождении диспансеризации;

приостановить трудовой договор с Работниками, призванными на военную службу в связи с частичной мобилизацией или заключившим контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации с сохранением места работы (должности), сохранением стажа (стажа по специальности) (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) до возобновления действия трудового договора в день выхода Работника на работу;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

6. Основные права и обязанности Работников

6.1. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

6.1.1. Работник имеет право на освобождение от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы и среднего заработка на условиях и в порядке, установленных действующим законодательством.

Работнику при прохождении диспансеризации Работодатель обязуется предоставлять все те гарантии, которые предусмотрены действующим законодательством.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работник обязан предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Предоставление поддельных справок медицинских организаций, подтверждающих прохождение работником диспансеризации, может быть расценено Работодателем как прогул и применено дисциплинарное взыскание согласно действующему законодательству.

6.2. Работник обязан:

работать честно и добросовестно, строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями); трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;

качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя;

всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

соблюдать дисциплину труда - основу порядка в Учреждении, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности; своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

соблюдать график отпусков;

выполнять установленные нормы труда;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

сообщать в течении суток любым способом (телефон, электронная почта и др.) руководителю структурного подразделения об открытии (закрытии) листка нетрудоспособности (электронного листка нетрудоспособности).

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной, экологической безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

быть примером достойного поведения на работе, в быту и общественных местах;

бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе, быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями (опекунами, с законными представителями интересов детей) и членами коллектива;

незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простоя и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

повышать свой профессиональный уровень, деловую квалификацию, коммуникативную культуру путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);

заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;

соблюдать установленные Работодателем требования:

а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

в) не курить в помещениях офиса, детских корпусах, на территории Учреждения вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;

г) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

д) не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

е) не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

ж) для приостановления трудового договора в связи с частичной мобилизацией или заключением контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации Работник обязан предоставить в отдел кадров заявление о приостановлении действия трудового договора на период военной службы, копию повестки о призывае 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 28.03.1998 года № 53-ФЗ либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

Действие трудового договора возобновится в день выхода сотрудника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. Работник должен приступить к своим обязанностям по трудовому договору не позднее чем по истечении 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Если в этот срок Работник не явится на работу, Работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор по своей инициативе в соответствии со статьей 81 ч.1 п.13 ТК РФ;

з) в целях сокращения затрат на телефонные переговоры Работник должен использовать электронную почту, SMS-сообщения, сообщения через мессенджеры, при нахождении на территории Учреждения для переговоров использовать офисные телефоны.

исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

6.3. Педагогические Работники Учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий студий, профильных отрядов), внеклассных и внешкольных мероприятий; отрядных, общелагерных и общеартиковских дел, организуемых Учреждением. О всех случаях травматизма, обучающихся обязаны немедленно сообщать дирекции (непосредственному своему руководителю подразделения).

6.4. Медицинские и педагогические Работники обязаны проходить курсы повышения квалификации, курсы переподготовки и аттестацию согласно заявлениям, графикам.

6.5. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

7. Рабочее время

7.1. Рабочим временем считается время, в течение которого Работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен выполнять свои трудовые обязанности, а также другие периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Режим 1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность ежедневной работы определяется в соответствии с установленными законодательством нормами.

Время начала работы - 8 часов 00 минут; время окончания работы: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - с понедельника по четверг - 17 часов 00 минут, в пятницу - 15 часов 45 минут; для женщин - с понедельника по четверг - 16 часов 00 минут, в пятницу - 15 часов 45 минут.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут предоставляется с 12 часов 00 минут до 12 часов 45 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Режим 2. Работнику устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

Продолжительность еженедельной работы определяется в соответствии с установленными законодательством нормами.

Продолжительность ежедневной работы определяется в соответствии с установленными законодательством нормами.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы (в т.ч. в пятницу) - в соответствии с установленными законодательством нормами.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут предоставляется с 12 часов 00 минут до 12 часов 45 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

2.1. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 39 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность ежедневной работы составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - в период с понедельника по пятницу - 6 часов 48 минут, в субботу - 5 часов 00 минут; для женщин - в период с понедельника по пятницу - 6 часов 12 минут, в субботу - 5 часов 00 минут.

Время начала работы - 6 часов 30 минут, время окончания работы: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - в период с понедельника по пятницу - 14 часов 18 минут, в субботу - 12 часов 30 минут, для женщин - в период с понедельника по пятницу - 13 часов 42 минуты, в субботу - 12 часов 30 минут.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется с 10 часов 30 минут до 11 часов 30 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Режим 3 - суммированный учет рабочего времени:

3.1. Работникам, для которых устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с тремя или четырьмя выходными днями. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Норма еженедельной работы определяется в соответствии с установленными законодательством нормами.

Продолжительность рабочего дня - 24 часа.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы - 7 часов 59 минут следующего дня.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, по соглашению между Работником и Работодателем, продолжительностью не более 2 часов на рабочем месте в

связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время.

3.2. Работнику устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с тремя выходными. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 22 часа.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы - 7 часов 59 минут следующего дня.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Работнику предоставляются перерывы для отдыха и питания:

два перерыва продолжительностью по 60 минут каждый на рабочем месте предоставляются с 13 часов 00 минут по 14 часов 00 минут и с 19 часов 00 минут по 20 часов 00 минут в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время;

один перерыв продолжительностью 2 часа предоставляется с 01 часа 00 минут по 03 часа 00 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.3. Работнику устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с тремя выходными. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 39 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 22 часа.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы - 7 часов 59 минут следующего дня.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Работнику предоставляются перерывы для отдыха и питания:

два перерыва продолжительностью по 60 минут каждый на рабочем месте предоставляются с 13 часов 00 минут по 14 часов 00 минут и с 19 часов 00 минут по 20 часов 00 минут в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время;

один перерыв продолжительностью 2 часа предоставляется с 01 часа 00 минут по 03 часа 00 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.4. Работнику устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому два рабочих дня чередуются с двумя выходными днями. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 11 часов.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 6 часов 00 минут до 21 часа 00 минут.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.5. Работнику устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с одним выходным днем. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 12 часов.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы - 20 часов 00 минут.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

По соглашению между Работником и Работодателем Работнику предоставляются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью по 30 минут на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время.

3.6. Работнику устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому два рабочих дня чередуются с двумя выходными днями. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 39 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 11 часов.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы - 20 часов 00 минут.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.7. Работнику устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому два рабочих дня чередуются с двумя выходными днями. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 11 часов.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы - 20 часов 00 минут.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.8. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Норма ежедневной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - с понедельника по пятницу - 7 часов 00 минут, в

субботу - 5 часов 00 минут; для женщин - с понедельника по пятницу - 6 часов 12 минут, в субботу - 5 часов.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 8 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.8.1. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Норма ежедневной продолжительности рабочего времени составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - с понедельника по пятницу - 7 часов 00 минут, в субботу - 5 часов 00 минут; для женщин - с понедельника по пятницу - 6 часов 12 минут, в субботу - 5 часов.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 8 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.9. Работнику устанавливается рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней по скользящему графику. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня (смены) составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 8 часов, для женщин - 7 часов 12 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание работы определяется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 06 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

В случае управления санитарным автомобильным транспортом, «дежурным» автомобильным транспортом и другими видами транспорта при производственной необходимости Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание работы определяется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 06 часов 00 минут до 05 часов 59 минут следующего дня.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.10. Работникам устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому один рабочий день (смена) чередуется с одним или двумя выходными

днями. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня (смены) - 12 часов.

Работа осуществляется в две смены:

1-я смена: время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы - 20 часов 00 минут. По соглашению между Работником и Работодателем Работнику предоставляются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью по 30 минут на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время.

2-я смена: время начала работы - 20 часов 00 минут, время окончания работы - 8 часов 00 минут следующего дня. По соглашению между Работником и Работодателем Работнику предоставляются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью по 30 минут на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

3.11. Работнику устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с тремя выходными днями. Также выходными днями для Работника является период отсутствия детей в детских лагерях ФГБОУ «МДЦ «Артек» между сменами (как правило два дня). Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 39 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня - 24 часа.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы - 7 часов 59 минут следующего дня.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

По соглашению между Работником и Работодателем Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 2 часа на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

3.12. В связи с сезонным характером эксплуатации судна Работнику устанавливаются два режима рабочего времени:

на период эксплуатации судна;

на период отстоя (осуществления ремонтных работ) судна.

Период эксплуатации судна и период отстоя (осуществления ремонтных работ) судна устанавливаются приказом директора Учреждения, с которым руководитель структурного подразделения знакомит Работника под роспись.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - год.

Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени - 40 часов.

3.12.1. В период эксплуатации судна рабочее время и время отдыха по соглашению

между Работником и Работодателем регламентируется графиком работы с учетом требований приказа Минтранса РФ от 16 мая 2003г. №133.

Продолжительность рабочего дня составляет - 12 часов.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание работы определяется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 08 часов 00 минут до 07 часов 59 минут следующего дня.

По соглашению между Работником и Работодателем Работнику предоставляются два перерыва для отдыха и питания продолжительностью по 30 минут на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

3.12.2. В период отстоя (осуществления ремонтных работ) судна в месте его нахождения в г. Севастополь при несении стояночной вахты с целью обеспечения безопасной стоянки судна и сохранности судового имущества Работнику устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому один рабочий день чередуется с тремя или четырьмя выходными днями. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочего дня составляет 24 часа.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы - 7 часов 59 минут следующего дня.

По соглашению между Работником и Работодателем Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

3.13. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет 30 часов.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяется в период с 09 часов 00 минут до 21 часа 00 минут по соглашению между Работником и Работодателем.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут по соглашению между Работником и Работодателем. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.14. Работнику устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому два рабочих дня чередуются с двумя выходными днями. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 11 часов.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяется в период с 06 часов 30 минут до 23 часов 00 минут по соглашению между Работником и Работодателем.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 90 минут предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.15. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Норма ежедневной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 7 часов 00 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут; для женщин - 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 08 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.15.1. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочей недели составляет: для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Норма ежедневной продолжительности рабочего времени: для мужчин - 6 часов 40 минут; для женщин - 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 08 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Режим 4 - сменный режим работы:

4.1. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

Продолжительность рабочей недели составляет 36 часов.

Продолжительность работы (смены) составляет 7 часов 12 минут.

Работа осуществляется в две смены:

1-я смена: время начала работы-7 часов 00 минут, время окончания работы – 14 часов 12 минут. Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между

Работником и Работодателем продолжительностью 30 минут на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время.

2-я смена: время начала работы - 11 часов 48 минут, время окончания работы – 19 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем продолжительностью 30 минут на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время.

4.2. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин -

36 часов.

Продолжительность работы (смены) составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 7 часов 00 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут; для женщин - 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание работы определяется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 06 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Работа осуществляется в две смены:

1 - я смена: в период с 06 часов 00 минут до 14 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется в зависимости от технологического процесса. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается;

2 - я смена: в период с 14 часов 00 минут до 22 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется в зависимости от технологического процесса. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.2.1. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет: для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность работы (смены) составляет: для мужчин - 6 часов 40 минут, для женщин - 6 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание работы определяется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 06 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Работа осуществляется в две смены:

1 - я смена: в период с 06 часов 00 минут до 14 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется в зависимости от технологического процесса. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается;

2 - я смена: в период с 14 часов 00 минут до 22 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется в зависимости от технологического процесса. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.3. Работнику устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому два рабочих дня чередуются с одним выходным днем. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность работы (смены) составляет 8 часов 30 минут.

Работа осуществляется в две смены:

1 - я смена: время начала работы - 06 часов 30 минут, время окончания работы - 15 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем продолжительностью 60 минут на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время;

2 -я смена: время начала работы - 14 часов 30 минут, время окончания работы - 23 часа 00 минут. Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем продолжительностью 60 минут на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

4.4. Работнику устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, согласно которому два рабочих дня чередуются с одним выходным днем. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня (смены) составляет 8 часов.

Работа осуществляется в две смены:

1 - я смена: время начала работы - 08 часов 00 минут, время окончания работы - 17 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 14 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается;

2 - я смена: время начала работы - 16 часов 00 минут, время окончания работы - 01 час 00 минут следующего дня. Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 19 часов 00 минут до 21 часа 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Режим 5 - гибкий режим рабочего времени:

5.1. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - в период с понедельника по пятницу - 7 часов 00 минут, в субботу - 5 часов; для женщин - в период с понедельника по пятницу - 6 часов 12 минут, в субботу - 5 часов 00 минут.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - в период с понедельника по пятницу - 16 часов 00 минут, в субботу - 14 часов 00 минут; для женщин - в период с понедельника по пятницу - 15 часов 12 минут, в субботу - 14 часов 00 минут, за исключением периода заезда и разъезда детей.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

В период заезда и разъезда детей Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 8 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания в период заезда и разъезда детей предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.2. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - в период с понедельника по пятницу - 7 часов 00 минут, в субботу - 5 часов 00 минут; для женщин - в период с понедельника по пятницу - 6 часов 12 минут, в субботу - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются в период с 7 часов 00 минут до 19 часов 00 минут по соглашению между Работником и Работодателем.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.3. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - в период с понедельника по пятницу - 7 часов 00 минут, в субботу - 5 часов 00 минут; для женщин - в период с понедельника по пятницу - 6 часов 12 минут, в субботу - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 8 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут

продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.4. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 7 часов 00 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут; для женщин - 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Работнику допускается разделение рабочего дня на части в периоды и сроки, установленные приказом директора учреждения.

5.5. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 7 часов 00 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут; для женщин - 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 7 часов 30 минут до 22 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.5.1. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет: для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для мужчин - 6 часов 40 минут, для женщин - 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 7 часов 30 минут до 22 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.6. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 7 часов 00 минут, накануне выходного дня - 5 часов; для женщин - 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются в период с 8 часов 00 минут до 22 часов 00 минут по соглашению между Работником и Работодателем.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.7. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 7 часов 30 минут до 22 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.8. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются в период с 8 часов 00 минут до 22 часов 00 минут по соглашению между Работником и Работодателем.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Работнику допускается разделение рабочего дня на части в периоды и сроки, установленные приказом директора учреждения.

5.9. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет 36 часов.

Продолжительность ежедневной работы составляет 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются в период с 8 часов 00 минут до 22 часов 00 минут по соглашению между Работником и Работодателем.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.10. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Продолжительность рабочей недели составляет 36 часов.

Продолжительность рабочего дня в период с понедельника по пятницу составляет 6 часов 12 минут, в субботу - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются в период с 8 часов 00 минут до 18 часов 30 минут по соглашению между Работником и Работодателем.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.11. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет 30 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются в период с 8 часов 00 минут до 22 часов 00 минут по соглашению между Работником и Работодателем.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Работнику допускается разделение рабочего дня на части в периоды и сроки, установленные приказом директора учреждения.

5.12. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет 24 часа.

Продолжительность рабочего дня составляет 4 часа 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 8 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Работнику допускается разделение рабочего дня на части в периоды и сроки, установленные приказом директора учреждения.

5.13. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Продолжительность рабочего времени устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени. Норма часов учебной работы за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю. Учебная нагрузка определяется ежегодно на начало учебного года в соответствии с утвержденным учебным планом и тарификацией Работников, утвержденной приказом директора учреждения.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются на основании сформированного расписания уроков в период с 08 часов 00 минут до 18 часов 30 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем продолжительностью 45 минут в зависимости от учебного процесса. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

В рабочее время включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская, а также другая педагогическая работа.

Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, квалификационных характеристик, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами, и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, работой по проведению воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения.

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, Работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.д.

5.14. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Продолжительность рабочего времени устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени. Норма часов учебной работы за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю. Часы учебной работы в неделю устанавливаются по результатам утвержденного учебного плана и тарификации Работников.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание определяется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 09 часов 00 минут до 20 часов 00 минут в соответствии с графиком работы.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем продолжительностью 45 минут в зависимости от учебного процесса. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

В рабочее время включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская, а также педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями, планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, работой по проведению консультаций, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических Работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведыванием учебным кабинетом и др.).

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, Работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.д.

Работнику допускается разделение рабочего дня на части в периоды и сроки, установленные приказом директора учреждения.

5.15. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней: один выходной день - воскресенье, второй выходной день - другой день недели по скользящему графику, который устанавливается ежемесячно на основании графика работы.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 8 часов, для женщин - 7 часов 12 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и

Работодателем в период с 8 часов 00 минут до 22 часов 00 минут в соответствии с графиком работы.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.16. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 7 часов 00 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут; для женщин - 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 07 часов 00 минут до 21 часа 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.17. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней по скользящему графику.

Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 39 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 7 часов 48 минут; для женщин - 7 часов 12 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 8 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.18. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней по скользящему графику, который устанавливается ежемесячно на основании графика работы.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени - 40 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание работы определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 09 часов 00 минут до 22 часов 00 минут в соответствии с графиком работы.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.19. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 7 часов 00 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут; для женщин - 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 7 часов 00 минут до 21 часа 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.20. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 8 часов 00 минут, для женщин - 7 часов 12 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 06 часов 30 минут до 20 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.21. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 8 часов 00 минут, для женщин - 7 часов 12 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и

Работодателем в период с 06 часов 00 минут до 21 часа 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.22. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней: один выходной день - воскресенье, второй выходной день - другой день недели по скользящему графику, который устанавливается ежемесячно на основании графика работы.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 8 часов 00 минут, для женщин - 7 часов 12 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание работы определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 06 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.23. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней по скользящему графику.

Норма еженедельной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Норма ежедневной продолжительности рабочего времени: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 8 часов 00 минут, для женщин - 7 часов 12 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание работы определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 08 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.24. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Продолжительность рабочего времени устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет 20 часов в неделю.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются на основании сформированного расписания уроков в период с 08 часов 00 минут до 18 часов 30 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем продолжительностью 45 минут в зависимости от учебного процесса. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.25. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 7 часов 00 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут; для женщин - 6 часов 12 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 08 часов 00 минут до 20 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.26. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Продолжительность рабочего времени устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени - 36 часов в неделю.

Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц. Норма рабочих часов за учетный период определяется, исходя из установленной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 08 часов 00 минут до 19 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.27. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней по скользящему графику.

Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 8 часов 00 минут, для женщин - 7 часов 12 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 08 часов 00 минут до 22 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.28. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет: для женщин – работников филиала, представительства и мужчин - 7 часов 00 минут, накануне выходного дня - 5 часов 00 минут; для женщин - 6 часов 12 минут, накануне

выходного дня - 5 часов 00 минут.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 07 часов 30 минут до 23 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем продолжительностью 60 минут на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время и оплачивается.

5.29. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем по скользящему графику. Порядок чередования рабочих и выходных дней производится в соответствии с графиком работы.

Продолжительность рабочей недели составляет 36 часов.

Продолжительность рабочего дня составляет 6 часов 12 минут, накануне выходного дня продолжительность рабочего дня составляет 5 часов.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 07 часов 30 минут до 23 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем продолжительностью 60 минут на рабочем месте в связи с невозможностью оставить рабочее место. Данный перерыв включается в рабочее время.

5.30. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет 20 часов в неделю. Учебная нагрузка определяется ежегодно на начало учебного года в соответствии с утвержденным учебным планом и тарификацией работников, утвержденной приказом директора учреждения.

Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало и окончание рабочего времени определяются по соглашению между Работником и Работодателем в период с 7 часов 00 минут до 19 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Режим 6. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с предоставлением двух выходных дней: один выходной день - воскресенье, второй выходной день - другой день недели по скользящему графику, который устанавливается ежемесячно на основании графика работы.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность рабочего дня: для женщин – работников филиала, представительства и для мужчин - 8 часов 00 минут, для женщин - 7 часов 12 минут.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы: для мужчин - 17 часов 00 минут, для женщин - 16 часов 12 минут.

Перерыв для отдыха и питания предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем в период с 12 часов 00 минут до 15 часов 00 минут продолжительностью 60 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Режим 7. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресеньем.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и для мужчин - 40 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность ежедневной работы составляет: для женщин – работников филиала, представительства и для мужчин - в период с понедельника по пятницу - 7 часов 00 минут, в субботу - 5 часов 00 минут; для женщин - в период с понедельника по пятницу - 6 часов 12 минут, в субботу - 5 часов.

Время начала работы - 8 часов 00 минут, время окончания работы: для женщин – работников филиала, представительства и для мужчин - в период с понедельника по пятницу - 16 часов 00 минут, в субботу - 14 часов 00 минут; для женщин - в период с понедельника по пятницу - 15 часов 12 минут, в субботу - 14 часов 00 минут.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется Работнику с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Режим 8. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с предоставлением одного выходного дня - воскресенья.

Продолжительность рабочей недели составляет: для женщин – работников филиала, представительства и для мужчин - 39 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность ежедневной работы составляет: для женщин – работников филиала, представительства и для мужчин - в период с понедельника по пятницу - 6 часов

48 минут, в субботу - 5 часов 00 минут; для женщин - в период с понедельника по пятницу - 6 часов 12 минут, в субботу - 5 часов 00 минут.

Время начала работы - 8 часов 30 минут; время окончания работы: для женщин – работников филиала, представительства и для мужчин - в период с понедельника по пятницу - 16 часов 18 минут, в субботу - 14 часов 30 минут; для женщин - в период с понедельника по пятницу - 15 часов 42 минуты, в субботу - 14 часов 30 минут.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется Работнику в период с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Режим 8.1. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с предоставлением одного выходного дня - воскресенья.

Продолжительность рабочей недели составляет: для мужчин - 39 часов, для женщин - 36 часов.

Продолжительность ежедневной работы составляет: для мужчин - 6 часов 30 минут, для женщин - в период с понедельника по пятницу - 6 часов 12 минут, в субботу - 5 часов 00 минут.

Время начала работы - 8 часов 30 минут, время окончания работы: для мужчин - 16 часов 00 минут; для женщин - в период с понедельника по пятницу - 15 часов 42 минуты, в субботу - 14 часов 30 минут.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут предоставляется Работнику в период с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

7.2. Приказом директора Учреждения по каждой должности устанавливается режим работы, предусмотренный пунктом 7.1 настоящих Правил.

7.3. Работникам Учреждения может устанавливаться режим рабочего дня с разделением его на части в порядке, установленном настоящими Правилами и Коллективным договором.

7.4. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

7.5. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для Работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);

для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для Работников, условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

7.6. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время, неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя.

7.6.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе Работников следующим категориям Работников:

беременным женщинам;

одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя.

7.7. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

Работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;

Работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов; учащихся, совмещающих учебу с работой: от 14 до 16 лет - два с половиной часа; от 16 до 18 лет - четыре часа;

инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

7.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

7.9. Указанные в п.7.6 ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;

если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

7.10. Для всех категорий Работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.11. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

при необходимости выполнить сверхурочную работу;

если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

7.11.1. Сверхурочная работа – это работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

при производстве общественно необходимых работ по устраниению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

7.11.2. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, дающий право на дополнительные дни отдыха установлен в **приложении № 5 к Договору**.

Работнику, который трудится на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день устанавливается, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя с полным рабочим днем.

7.12. При необходимости Работодатель посредством дополнительного соглашения с Работником может привлечь последнего для выполнения, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии (должности) без освобождения от своей основной работы. Данная процедура оформляется в виде совмещения, исполнения обязанностей отсутствующего Работника, увеличения объема работы, расширения зоны обслуживания.

7.13. Для Работников, у которых установлен неполный рабочий день (смена) и продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания может не устанавливаться.

7.14. Время каникул и период между сменами, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем учителей. В эти периоды учителя привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

7.15. В периоды между сменами педагоги дополнительного образования и тренера-преподаватели привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их нормы часов преподавательской работы.

7.16. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в табеле учета рабочего времени.

7.17. Работа в ночное время, в период с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут утра следующего дня оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ «МДЦ «Артек».

7.18. При работе по графику, Работник должен быть ознакомлен руководителем структурного подразделения с графиком работы не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

7.19. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

8. Время отдыха

8.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

8.3. Работникам предоставляется еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) не менее 42 часов в порядке, определенном разделом «Рабочее время».

8.3.1. Праздничные дни, установленные законодательством, являются нерабочими днями. При совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

В целях рационального использования Работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

Установить нерабочим праздничным днем для Работников Учреждения - 18 марта - День воссоединения Крыма с Россией.

8.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 и 42 календарных дня.

8.4.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.4.2. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям Работников:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

Работникам в возрасте до восемнадцати лет;

Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

8.4.3. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ и является обязательным для исполнения как для Работника, так и для Работодателя.

8.4.4. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

супруги военнослужащих;

граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);

Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы; почетные доноры России;

Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;

мужья, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;

Работник 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, в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора после имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя. При этом период приостановления действия трудового договора в связи с мобилизацией Работника включается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск.

8.5. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен подпись не позднее чем за две недели до его начала.

8.6. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

8.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

8.7.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

8.8. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

8.9. В случаях производственной необходимости, производится отзыв Работника из очередного ежегодного отпуска, согласно мотивированной служебной записке непосредственного руководителя. Отзыв из отпуска оформляется приказом директора, либо лицом, его замещающим. Отзыв из отпуска возможен только с личного согласия Работника, изложенного в письменной форме. В приказе об отзыве указывается число неиспользованных дней отпуска. Замена очередного ежегодного отпуска денежной компенсацией категорически запрещается. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда.

8.10. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

8.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ (ч. 1 ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ч. 2 ст. 126 ТК РФ).

8.12. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

9. Оплата труда

9.1. Система оплаты труда Работников устанавливается коллективным договором, Положением об оплате труда работников ФГБОУ «МДЦ «Артек», разработанным в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Оплата труда Работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности за счет всех источников финансирования.

Заработка плата Работников включает в себя:

размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

9.2. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением Работников в возрасте до 18 лет.

9.2.1. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

9.3. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

9.4. Заработка плата Работнику Учреждения выплачивается либо путем получения наличных денежных средств в кассе Учреждения, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработка плата за первую половину отработанного месяца выплачивается 23-го числа месяца, за который начисляется заработка плата. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработка плата за вторую половину месяца выплачивается 8-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработка плата. При совпадении дня

выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.5. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

9.6. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработка платы Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. К таким случаям относится отстранение от работы:

в связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения Работникам выдается пособие по государственному социальному страхованию;

в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если Работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким Работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период отстранения производится как за простой;

в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по вине Работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

9.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера ставки или оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад), за последующие часы - двойного размера ставки или оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, а день отдыха оплате не подлежит.

9.9. Работодатель обязуется обеспечивать повышение уровня заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10. Поощрения за труд

10.1. Для поощрения Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в Учреждении и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

объявление благодарности;

награждение Почетной грамотой;

премирование (стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты) в соответствии с Положением об оплате труда работников ФГБОУ «МДЦ «Артек».

10.2. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении) Работодателя. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

11. Ответственность сторон

11.1. Ответственность Работника:

11.1.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

11.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

11.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.1.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа Работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

11.1.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

11.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.1.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

11.1.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

11.1.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10.1. настоящих Правил, к Работнику не применяются, за исключением стимулирующих выплат постоянного характера.

11.1.11. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

11.1.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

11.1.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

11.1.14. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

11.1.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

11.1.16. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

действия непреодолимой силы;

нормального хозяйственного риска;

крайней необходимости или необходимой обороны;

неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

11.1.17. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

11.1.18. В случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

11.1.19. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с Работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

11.1.20. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

11.1.21. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.1.22. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

11.1.23. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

11.1.24. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное

обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

11.1.25. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

11.1.26. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

11.1.27. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

11.2. Ответственность Работодателя:

11.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

11.2.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

11.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

11.2.4. Работодатель обязан возместить Работнику неполученный им заработка во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

11.2.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

11.2.6. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

11.2.7. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (в соответствии со ст. 236 ТК РФ).

11.2.8. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

12. Требования охраны труда

12.1. ФГБОУ «МДЦ «Артек» обеспечивает:

безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда, и оценки профессиональных рисков на рабочем месте с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников; наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности; медицинские осмотры Работников.

Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (обследования) для определения пригодности этих Работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные Работники проходят внеочередные медицинские осмотры (обследования).

Работники общественного питания, водопроводных сооружений, проходят указанные медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

12.2. Обязанности Работника в области охраны труда.

Работник обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

13. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

13.1. Ограничиваются применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.

Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

Перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

13.2. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

13.3. Отпуска по беременности и родам.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

13.4. Отпуска по уходу за ребенком.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

13.5. Отпуска Работникам, усыновившим ребенка.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка,

а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию Работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

13.6. Перерывы для кормления ребенка.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

13.7. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для категорий Работников:

женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

Работникам, имеющим детей-инвалидов;

Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу 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 заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе,

При этом эти категории Работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

13.8. Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя.

13.9. Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в

возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

13.10. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается Работником с Работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

13.11. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

13.12. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ТК РФ.

14. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

14.1. Общие положения о работе по совместительству.

Совместительство - выполнение Работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом Работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Работа по совместительству может выполняться Работником как по месту его основной работы, так и других Работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий Работников (педагогических, медицинских и фармацевтических Работников, Работников культуры) помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

14.2. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству.

При приеме на работу по совместительству к другому Работодателю Работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, Работодатель имеет право потребовать от Работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, как при приеме на работу по основному месту работы.

14.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы Работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.

14.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

14.5. Отпуск при работе по совместительству.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по

совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

14.6. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству.

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются Работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

14.7. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающим по совместительству.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

15. Особенности регулирования труда Работников в возрасте до восемнадцати лет

15.1. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет.

Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночном кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эrotического содержания).

Запрещаются переноска и передвижение Работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень работ, на которых запрещается применение труда Работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

15.2. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет.

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Предусмотренные ст. 266 ТК РФ обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств Работодателя.

15.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

15.4. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни Работников в возрасте до восемнадцати лет.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни Работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих Работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих Работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

15.5. Дополнительные гарантии Работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора.

Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

15.6. Нормы выработки для Работников в возрасте до восемнадцати лет.

Для Работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих Работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

Для Работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором могут устанавливаться пониженные нормы выработки.

15.7. Оплата труда Работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы.

При повременной оплате труда заработка плата Работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда Работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд Работников в возрасте до восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по установленным сдельным расценкам. Работодатель может устанавливать им за счет собственных средств доплату до тарифной ставки за время, на которое сокращается продолжительность их ежедневной работы.

Оплата труда Работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим Работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств.

15.8. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет.

Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением.

16. Гарантии Работнику при временной нетрудоспособности

16.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

16.2. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

17. Социальное страхование, гарантии и компенсации

17.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

17.2. На период действия настоящих Правил на Работника распространяются все гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, локальными актами Работодателя и трудовым договором.

18. Правила делового поведения сотрудников

18.1. Основной принцип, которым должен руководствоваться любой Работник, независимо от его должности, места работы и выполняемых служебных функций, - уважение к личности коллег, партнеров, клиентов, руководства. Взаимное соблюдение принципа уважения личности обязательно в равной мере как для Работодателя (должностных лиц) в отношении Работников, так и для Работников в отношении администрации и всех других лиц персонала Работодателя.

Работодатель обеспечивает всем Работникам равные возможности для самопроявления личности в процессе трудовой деятельности.

18.2. Запрещаются со стороны Работодателя и отдельных должностных лиц по отношению к персоналу:

18.2.1. Любые формы дискриминации Работников, начиная с подбора кадров, продвижения по службе и заканчивая высвобождением персонала по любым признакам; подбор и продвижение кадров должны происходить исключительно на основе профессиональных способностей, знаний и навыков, при этом Работодатель обязан обеспечить беспристрастное и справедливое отношение ко всем Работникам;

18.2.2. Любые виды протекционизма и льгот отдельным Работникам иначе, как на законной основе, согласно принятым у Работодателя системам оплаты труда и мерам социального характера при обязательном обеспечении Работодателем равных возможностей для получения указанных льгот и привилегий.

18.3. Работодатель вправе требовать от всех Работников, чтобы они:

18.3.1. Руководствовались в процессе своей трудовой деятельности самыми высокими нормами делового общения;

18.3.2. Поддерживали деловую репутацию и имидж Работодателя в деловых кругах;

18.3.3. Во взаимоотношениях с Работниками других предприятий и организаций, в том числе при заключении и исполнении договоров, действовали честно, этично и справедливо, избегали любых действий, которые могли бы быть расценены либо истолкованы как протекция или иная мера, обеспечивающая преимущества или льготы для отдельного предприятия, организации или их Работников;

18.3.4. Обеспечивали конфиденциальность полученной информации, никогда не использовали эту информацию для целей личной выгоды либо в интересах третьих лиц;

18.3.5. Никогда не вступали ни прямо, ни косвенно в коммерческие отношения с третьими лицами, если это может привести к ущемлению коммерческих интересов Работодателя или нанести ущерб его деловой репутации или имиджу;

18.3.6. Действовали на основе доверия, стратегии и тактики, проводимой Работодателем, а также принимаемых администрацией решений.

18.4. Все Работники обязаны в процессе трудовой деятельности:

18.4.1. Исходить из заботы об общих интересах Работодателя и общности (единства) всего персонала;

18.4.2. Всемерно поддерживать корпоративную культуру и корпоративные ценности;

18.4.3. Вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых у Работодателя.

Работодатель обязан уважать частную (личную) жизнь своих Работников, не допуская какого-либо вмешательства в нее.

19. Заключительные положения

19.1. По всем вопросам, не нашедшим своего отражения в настоящих Правилах, Работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

19.2. Правила внутреннего трудового распорядка вступают в силу с момента их утверждения и действуют до введения новых Правил внутреннего трудового распорядка.

19.3. Ознакомление Работников с условиями настоящих Правил производится под роспись в листе ознакомления. Роспись Работника в листе ознакомления с Правилами внутреннего трудового распорядка означает его согласие и обязательство исполнения.

19.4. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в каждом подразделении Учреждения на видном месте и находятся в открытом доступе в Интернете на официальном сайте ФГБОУ «МДЦ «Артек».

Приложение № 2
к Коллективному договору
ФГБОУ «МДЦ «Артек»
на 2024-2027 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ ДОПУСКАЕТСЯ РАЗДЕЛЕНИЕ РАБОЧЕГО ДНЯ
НА ЧАСТИ**

1. Инструктор по физической культуре.
2. Музыкальный руководитель детского лагеря.
3. Педагог-организатор (кроме школы).
4. Педагог дополнительного образования.
5. Тренер-преподаватель.
6. Экскурсовод.
7. Уборщик территории (пляжа).

Приложение № 3
к Коллективному договору
ФГБОУ «МДЦ «Артек»
на 2024-2027 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА НА КОТОРЫХ ДАЁТ ПРАВО НА ЕЖЕГОДНЫЕ
ОСНОВНЫЕ УДЛИНЁННЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

№ п/п	Наименование должностей Работников	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
1	Заместитель директора по образованию	56 дней
2	Директор школы	56 дней
3	Заместитель директора школы по учебной работе	56 дней
4	Заместитель директора школы по воспитательной работе	56 дней
5	Заместитель директора школы по координации образовательных программ	56 дней
6	Учитель, учитель-логопед	56 дней
7	Педагог-психолог школы	56 дней
8	Педагог дополнительного образования школы	56 дней
9	Педагог-организатор школы	56 дней
10	Воспитатель школы	56 дней
11	Мастер производственного обучения	56 дней
12	Заведующий детским садом	42 дня
13	Начальник методического отдела	42 дня
14	Заведующий сектором учебной работы	42 дня
15	Руководитель центра дополнительного образования	42 дня
16	Руководитель управления психологического сопровождения	42 дня
17	Заведующий сектором «Детская морская флотилия»	42 дня
18	Руководитель управления детских лагерей	42 дня
19	Начальник детского лагеря	42 дня
20	Руководитель управления по физической культуре, спорту и туризму	42 дня
21	Руководитель театральной студии	42 дня
22	Руководитель музейно-образовательного комплекса	42 дня
23	Заместитель руководителя по образовательной деятельности	42 дня
24	Заместитель руководителя управления детских лагерей	42 дня
25	Заместитель начальника детского лагеря по педагогической работе	42 дня
26	Заместитель начальника детского лагеря по организационно-методической работе	42 дня
27	Заместитель руководителя управления психологического сопровождения	42 дня
28	Воспитатель, старший воспитатель	42 дня
29	Инструктор-методист, старший инструктор-методист	42 дня

30	Инструктор по физической культуре	42 дня
31	Методист, старший методист	42 дня
32	Музыкальный руководитель	42 дня
33	Педагог дополнительного образования	42 дня
34	Педагог-организатор	42 дня
35	Педагог-психолог	42 дня
36	Тренер-преподаватель	42 дня
37	Руководитель центра непрерывного профессионального развития работников системы образования	56 дней
38	Заместитель руководителя центра непрерывного профессионального развития работников системы образования	56 дней
39	Руководитель центра развития воспитательных технологий	56 дней
40	Руководитель центра обучения специалистов в области воспитания	56 дней
41	Заместитель руководителя центра обучения специалистов в области воспитания	56 дней
42	Начальник отдела реализации профессиональных программ	56 дней
43	Тьютор	56 дней
44	Старший преподаватель	56 дней
45	Начальник отдела по организации педагогической деятельности детских лагерей, реализации проектов	42 дня
46	Заместитель начальника отдела по организации педагогической деятельности детских лагерей, реализации проектов	42 дня
47	Заместитель руководителя по организационно-педагогической деятельности управления детских лагерей	42 дня
48	Заместитель начальника методического отдела	42 дня
49	Заведующий сектора обучения работников детских лагерей	42 дня
50	Заведующий сектора по подбору работников детских лагерей	42 дня
51	Заместитель руководителя центра дополнительного образования по культурно-просветительской работе	42 дня
52	Руководитель художественно-постановочного комплекса	42 дня
53	Начальник отдела технического творчества, естественно-научных и социо-гуманитарных программ	42 дня
54	Заместитель начальника отдела технического творчества, естественно-научных и социо-гуманитарных программ	42 дня
55	Начальник отдела художественного творчества	42 дня
56	Заместитель начальника отдела художественного творчества	42 дня
57	Начальник отдела физкультурно-массовой работы	42 дня
58	Начальник отдела туристско-краеведческой работы	42 дня
59	Начальник отдела исследовательской работы управления психологического сопровождения	42 дня

Приложение № 4
к Коллективному договору
ФГБОУ «МДЦ «Артек»
на 2024-2027 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ЕЖЕГОДНОГО
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА РАБОТНИКАМ,
ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ
ТРУДА**

№	Наименование должностей Работников	Количество дней дополнительного отпуска
1	Машинист насосных установок 3,4 разряда отдела водоотведения	7 дней
2	Электрогазосварщик	7 дней

Приложение № 5
к Коллективному договору
ФГБОУ «МДЦ «Артек»
на 2024-2027 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТА НА КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ
ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ЗА
НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

№ п/п	Наименование должностей Работников	Дополнительный отпуск
1	Первый заместитель, заместитель директора	3 дня
2	Советник директора	3 дня
3	Руководитель управления, центра, службы	3 дня
4	Главный бухгалтер	3 дня
5	Начальник детского лагеря	10 дней
6	Заместитель начальника детского лагеря	7 дней
7	Начальник отдела делопроизводства и организационной работы	3 дня
8	Начальник отдела кадров	3 дня
9	Референт директора	3 дня
10	Главный врач	3 дня
11	Директор школы	3 дня
12	Начальник дежурно-диспетчерского отдела	3 дня
13	Начальник отдела водоподготовки	3 дня
14	Начальник отдела водоотведения	3 дня
15	Начальник отдела теплообеспечения	3 дня
16	Начальник отдела энергообеспечения	3 дня
17	Начальник механического отдела	3 дня
18	Начальник автохозяйства	3 дня
19	Начальник контрольно-пропускного отдела	3 дня
20	Начальник отдела снабжения	3 дня
21	Звукооператор детского лагеря	3 дня
22	Кладовщик детского лагеря	5 дней
23	Эвакуатор (детей и подростков)	5 дней
24	Заведующий хозяйством детского лагеря	3 дня
25	Вожатый, воспитатель детского лагеря	7 дней
26	Руководитель программы смены	3 дня
27	Заведующий по лечебной работе	3 дня
28	Заведующий медико-санитарной частью	3 дня
29	Заведующий по педиатрии и детству	3 дня
30	Заведующий единым медицинским пунктом, врач-специалист	3 дня
31	Главный фельдшер	3 дня
32	Старший фельдшер	3 дня
33	Методист детских лагерей	7 дней
34	Начальник морского комплекса	3 дня
35	Заместитель начальника морского комплекса	3 дня

Приложение № 6
к Коллективному договору
ФГБОУ «МДЦ «Артек»
на 2024-2027 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА, РАБОТА НА КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА ДОПЛАТЫ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

- 1.Электрогазосварщик.
- 2.Машинист насосных установок 3 разряда отдела водоотведения.
- 3.Машинист насосных установок 4 разряда отдела водоотведения.
4. Оператор хлораторных установок 4 разряда отдела водоотведения.
5. Оператор на отстойниках 3 разряда отдела водоотведения.
6. Оператор на отстойниках 3 разряда отдела водоотведения.

ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, РАБОТА НА КОТОРЫХ ДАЕТ ПРАВО НА
ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ)
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Для мытья рук 200 г. (мыло туалетное) или 250 г.
(жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).

Аккумуляторщик
Аппаратчик
Арматурщик
Береговой матрос
Бетонщик
Водитель
Воспитатель
Врачи
Гардеробщик
Горничная
Грузчик
Дорожный рабочий
Дворник
Каменщик
Капитан-механик моторного катера
Комендант
Кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов
Лаборант
Маляр
Маляр (автомобильный)
Матрос
Машинист насосных установок
Машинист холодильных установок
Медицинская сестра
Медицинский дезинфектор
Механик контрольно-технического пункта
Механик
Мойщик-уборщик подвижного состава
Монтировщик шин
Моторист бетоносмесительных установок
Моторист-матрос
Наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики
Облицовщик-плиточник
Оператор котельной
Оператор на отстойниках
Плотник
Подсобный рабочий
Рабочий зеленого строительства
Рабочий зеленого хозяйства
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений

Рентгенолаборант
Садовник
Санитарка
Слесарь аварийно-восстановительных работ
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике
Слесарь по обслуживанию тепловых пунктов
Слесарь по ремонту автомобилей
Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования
Слесарь по ремонту оборудования котельных и пылеподготовительных цехов
Слесарь по ремонту сантехнического оборудования
Слесарь по ремонту теплосетей
Слесарь по ремонту технологических установок
Слесарь по топливной аппаратуре
Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования
Слесарь строительный
Слесарь-ремонтник
Слесарь-сантехник
Слесарь-сборщик
Слесарь-сборщик двигателей
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (автомобилей)
Смазчик
Старшая медицинская сестра
Старший береговой матрос
Старший механик-капитан
Художник-оформитель
Столяр строительный
Токарь
Тракторист
Уборщик производственных помещений
Уборщик служебных помещений
Уборщик территорий
Фельдшер
Электрик судовой
Электрогазосварщик
Электромеханик
Электромонтажник по освещению и осветительным сетям
Электромонтер

Очищающие кремы, гели, пасти 200 мл.

Капитан-механик моторного катера
Моторист-матрос
Слесарь по ремонту автомобилей
Слесарь по ремонту технологических установок
Слесарь по топливной аппаратуре
Смазчик

Регенерирующие, восстанавливающие кремы и эмульсии 100 мл.

Капитан-механик моторного катера
Механик контрольно-технического пункта
Моторист-матрос
Слесарь по ремонту автомобилей
Слесарь по ремонту технологических установок

Слесарь по топливной аппаратуре

Смазчик

Электрогазосварщик

Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) 100 мл.

Электрогазосварщик

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ВЫПОЛНЯЮЩИЕ РАБОТЫ, НА КОТОРЫХ
РАБОТНИКИ ПОЛУЧАЮТ БЕСПЛАТНО МОЛОКО ИЛИ ДРУГИЕ
РАВНОЦЕННЫЕ ПИЩЕВЫЕ ПРОДУКТЫ
(ст. 222 ТК РФ)**

1. Электрогазосварщик
2. Оператор хлораторной установки отдела водоотведения

**ПЕРЕЧЕНЬ СЛУЧАЕВ,
КОГДА В УЧРЕЖДЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН УЧЕСТЬ МНЕНИЕ
ПРОФСОЮЗОВ**

Перечень случаев	Основание
УЧЕТ МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ	
(ст. 372 ТК РФ)	
Рабочий день, смена	
Разделение рабочего дня на части (на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены))	ст. 105 ТК РФ
Введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели при угрозе массового увольнения работников	ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ
Составление графика сменности	ч. 3 ст. 103 ТК РФ
Отпуск	
Определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков	ч. 2 ст. 116 ТК РФ
Утверждение графика отпусков	ст. 123 ТК РФ
Оплата труда	
Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда	ч. 4 ст. 135 ТК РФ
Определение размера и порядка выплаты работникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад))	ч. 3 ст. 112 ТК РФ
Утверждение формы расчетного листка	ч. 2 ст. 136 ТК РФ
Установление конкретного размера повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	ч. 3 ст. 147 ТК РФ
Установление конкретного размера оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день	ч. 2 ст. 153 ТК РФ
Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время	ч. 3 ст. 154 ТК РФ
Правила внутреннего трудового распорядка	
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка	ст. 190 ТК РФ

Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников на прохождение независимой оценки квалификации	
Определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации	ч. 3 ст. 196 ТК РФ
Аттестация работника	
Порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе	ч. 2 ст. 81 ТК РФ
Охрана труда	
Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	п. 3, 29 приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»
УЧЕТ МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (ст. 373 ТК РФ)	
Сокращение численности или штата работников, являющихся членами профсоюза	п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
Несоответствие работника, являющегося членом профсоюза, занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации	п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
Неоднократное неисполнение работником, являющимся членом профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание	п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам	ч. 3 ст. 171 ТК РФ
ИННЫЕ СЛУЧАИ, РЕШЕНИЕ ПО КОТОРЫМ РАБОТОДАТЕЛЬ ПРИНИМАЕТ С УЧЕТОМ МНЕНИЯ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
Привлечение работников к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3 статьи 99 ТК РФ	ч. 4 ст. 99 ТК РФ
Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3, 4 статьи 113 ТК РФ	ч. 5 ст. 113 ТК РФ

Применение систем нормирования труда	ст. 159 ТК РФ
Принятие работодателем необходимых мер при угрозе массовых увольнений	ч. 4 ст. 180 ТК РФ
Установление норм бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков	ч. 4 ст. 221 ТК РФ

ПОЛОЖЕНИЕ О СОВЕТЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ФГБОУ «МДЦ «Артек»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о совете молодых специалистов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении «Международный детский центр «Артек» (далее - Положение) разработано в целях усиления работы организаций Профсоюза федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Международный детский центр «Артек», мотивации профсоюзного членства среди молодёжи, содействия закреплению молодых специалистов в трудовых коллективах, росту профессионального мастерства и реализации социально-трудовых прав и интересов.

Положение предназначено для структурных подразделений федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Международный детский центр «Артек» (далее - МДЦ «Артек», Учреждение).

1.1. В настоящем Положении используются понятия:

«Молодые специалисты» - Работники МДЦ «Артек» в возрасте до 35 лет включительно, независимо от пола, гражданства, вероисповедания, занимаемой должности или профессии. Статус молодого специалиста не влечет за собой изменений в составе его прав и обязанностей, зафиксированных в трудовом договоре, должностных инструкциях, коллективном договоре (далее - Договор).

«Совет молодых специалистов» - самостоятельная добровольная форма объединения молодых специалистов (в том числе педагогических работников) Учреждения (далее - Совет).

1.2. Совет является самостоятельным совещательным постоянно действующим органом МДЦ «Артек».

1.3. Деятельность Совета основывается на принципах коллегиальности, гласности, независимости и равенства его членов, учета и поддержки общественного мнения.

1.4. Совет создается на общественных началах. Все лица, входящие в состав Совета, осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

1.5. Совет может иметь свой логотип, WEB-страницу на сайте Учреждения, а также страницы в социальных сетях и электронную почту.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ СОВЕТА

.1. Основными целями Совета являются:

содействие Профсоюзовым организациям Учреждения в разработке и реализации молодёжной политики Профсоюзов;

создание условий для активного вовлечения молодых специалистов в Профсоюзные органы и участия в их деятельности;

оказание содействия молодым специалистам в повышении их квалификации и компетентности, росту профессионализма;

обобщение и распространение среди молодых специалистов передового опыта, оказание им методической помощи;

подготовка предложений по усилению защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов молодых специалистов;

2.2. Основными задачами деятельности Совета являются:

развитие у молодых педагогов мотивации к вступлению в Профсоюзные организации Учреждения и включению в работу по направлениям профсоюзной деятельности;

участие в формировании кадрового резерва и продвижение его в состав выборных коллегиальных профсоюзных органов Профсоюзных организаций;

формирование и развитие корпоративной и профессиональной культуры молодых специалистов МДЦ «Артек»;

содействие обеспечению достойных условий труда, жизни и организации досуга молодых специалистов МДЦ «Артек»;

содействие улучшению условий труда молодых специалистов МДЦ «Артек»; разработка предложений и мер по стимулированию молодых специалистов, содействие повышению их социальной и профессиональной активности;

содействие эффективной организации молодежного движения среди молодых специалистов МДЦ «Артек» на территориальном и республиканском уровнях;

содействие реализации общественно полезных (в том числе научных и образовательных) молодежных инициатив;

содействие профессиональному росту молодёжи, закреплению молодых кадров в МДЦ «Артек»;

содействие развитию инновационной деятельности молодых специалистов МДЦ «Артек»;

коллективная работа, коллегиальность в принятии решений, взаимная и личная ответственность за выполнение принятых решений;

выбор руководящих и контрольных органов Совета;

содействие в подготовке кадров Учреждения;

содействие улучшению условий труда молодых специалистов;

укрепление внутрироссийских и международных связей Учреждения.

3. ФУНКЦИИ СОВЕТА

3.1. Функциями Совета являются:

поддержка и координация деятельности, направленной на развитие научных и общественных инициатив молодых специалистов, их профессиональный рост;

поиск новых форм развития инициативной деятельности молодых специалистов, их внедрение в практику, обобщение и распространение положительного опыта работы различных подразделений Учреждения;

представление интересов молодых специалистов перед руководством Учреждения; организация работы с молодыми специалистами в МДЦ «Артек» и выработка предложений по её совершенствованию;

оказание содействия отделу кадров и профессионального развития МДЦ «Артек» в выявлении молодых специалистов, способных к научной работе, а также выявлению молодых специалистов, обладающих лидерскими качествами;

оказание помощи в организации и проведении культурно-массовых, спортивных мероприятий с участием молодых специалистов;

оказание помощи в вопросах развития корпоративных программ обучения молодых специалистов, планирования их карьеры;

подготовка экспертно-аналитических, информационных и иных материалов, связанных с деятельностью Совета;

обеспечение участия молодых специалистов в разработке программы развития Учреждения;

содействие участию молодых специалистов в научной деятельности с дальнейшей публикацией материалов исследований, а также в реализации научных проектов;

организация и проведение конференций и других мероприятий (в России и за рубежом), в которых могут принимать участие молодые специалисты.

4. СОСТАВ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРИНЦИПЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА

4.1. Совет молодых специалистов МДЦ «Артек» создается по инициативе молодых специалистов и по согласованию с руководством Учреждения.

4.2. Совет формируется посредством прямого делегирования по одному представителю от каждой Профсоюзной организации структурного подразделения сроком на 3 года.

4.3. В состав Совета делегируются молодые специалисты - члены Профсоюзов Учреждения в возрасте до 35 лет из числа профсоюзного актива.

4.4. Совет состоит из 13 человек и включает в себя председателя Совета, заместителя председателя Совета, секретаря Совета и членов Совета, утверждается совместным постановлением комитетов Профсоюзов.

4.5. Председателем Совета может быть избран любой Работник МДЦ «Артек», делегированный в состав Совета, обладающий в момент избрания статусом молодого специалиста и стажем работы в Учреждении не менее одного года, путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на общем собрании молодых специалистов.

4.6. Председательствующий ведет заседание, организовывает голосование, в том числе подсчет голосов, объявление результатов голосования, подписывает протокол учредительной конференции/общего собрания молодых специалистов, осуществляет иные действия, необходимые для формирования Совета.

4.7. Секретарь ведет и подписывает протокол заседания учредительной конференции/общего собрания молодых специалистов, оказывает содействие председательствующему.

4.8. Решения учредительной конференции/общего собрания молодых специалистов оформляются протоколами, которые подписываются председательствующим, секретарем, а также избранными членами Совета.

4.9. Председатель Совета, заместитель председателя Совета и секретарь Совета избираются из числа членов Совета на первом заседании Совета, на срок действия полномочий Совета. В случае неудовлетворительного исполнения своих обязанностей могут быть переизбраны Советом.

4.10. Для решения задач, стоящих перед Советом, в рамках Совета могут создаваться рабочие группы или проблемные комиссии. Выбираются члены рабочей группы или проблемной комиссии большинством голосов Совета. Цель рабочей группы или проблемной комиссии — содействовать деятельности Совета.

4.11. Совет правомочен принимать решения, если в его заседании участвует не менее 7 членов Совета (кворум - 7 человек).

4.12. Решения Совета считаются принятыми, если за них проголосовало более половины его членов, участвующих в заседании, при наличии кворума. При голосовании на заседаниях Совета, кроме первого заседания Совета, а также голосований по вопросам избрания или освобождения от обязанностей председателя Совета, заместителя Совета, секретаря Совета, при равенстве голосов решающим является голос председателя Совета. Во всех случаях председатель Совета голосует последним.

4.13. Заседание Совета ведет председатель Совета, а в его отсутствие - заместитель председателя Совета.

4.14. Секретарь Совета в ходе заседания Совета ведет протокол, где фиксируется результат рассмотрения каждого вопроса повестки дня.

4.15. Ежегодно, но не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным, председатель Совета (его заместитель) членам Совета письменный отчет о проделанной работе за отчетный год. Отчет оглашается председателем Совета (его заместителем) на заседании Совета с участием директора Учреждения.

Дата, время и место проведения такого заседания заблаговременно согласовывается председателем Совета (его заместителем) с директором Учреждения.

4.16. Совет осуществляет взаимодействие с отделом кадров и профессионального развития, юридическим отделом, профсоюзами и Советом ветеранов Учреждения, иными структурными подразделениями Учреждения.

4.17. Проводит информационную и агитационную работу, обеспечивающую широкую гласность деятельности Совета.

4.18. Заседания Совета

4.18.1. Заседания Совета проводятся в форме совместного присутствия членов Совета (очно).

4.18.2. Очередные заседания Совета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Дата и место проведения очередных заседаний Совета определяются на предыдущем заседании Совета.

4.18.3. При необходимости председатель Совета вправе созвать внеочередное заседание Совета. Дата и место проведения внеочередного заседания Совета указывается в уведомлении о проведении внеочередного заседания Совета, которое председатель Совета направляет членам Совета в разумный срок.

4.18.4. В заседаниях принимают участие председатель Совета, заместитель председателя, секретарь и члены Совета.

4.18.5. На заседания Совета членами Совета могут быть приглашены лица, не входящие в состав Совета. Приглашенные лица обладают правом выступать с докладами, информационными сообщениями, высказывать свое мнение по рассматриваемым вопросам, но не имеют права голосовать по вопросам повестки дня.

4.18.6. О дате, месте, времени, повестке дня заседания все его члены извещаются председателем Совета (его заместителем или секретарем) не позднее чем за 7 дней до даты проведения заседания.

4.18.7. На заседаниях принимаются решения, которые могут касаться планирования работы Совета, рассматриваются результаты исследований по проблемам молодых специалистов, заслушиваются информационные сообщения и другие вопросы.

5. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ СОВЕТА

Своей деятельностью Совет способствует выполнению задач, стоящих перед МДЦ «Артек», и с этой целью:

5.1. Проводит мероприятия, направленные на оказание помощи молодым специалистам в освоении ими профессиональных задач, в приобретении навыков практической работы и их профессиональном росте.

5.2. Принимает участие, по согласованию с отделом кадров и профессионального развития, в трудоустройстве вновь принятых молодых специалистов.

5.3. Проводит, совместно с отделом кадров и профессионального развития, работу по удержанию молодых специалистов и анализирует причины их ухода с работы.

5.4. В случае увольнения молодого специалиста, в обязательном порядке уведомляет об этом отдел кадров и профессионального развития с указанием причин ухода, а также предпринятыми мерами по его удержанию.

5.5. Подбирает совместно с руководством МДЦ «Артек» молодому специалисту наставника из числа наиболее квалифицированных Работников.

5.6. Оказывает помощь молодым специалистам в прохождении стажировки, выявляет их деловые качества. Участвует в подведении итогов стажировок молодых специалистов и определении наиболее эффективного их использования в дальнейшей работе.

5.7. Привлекает молодых специалистов к научной работе. Участвует в организации и проведении научных конференций, оказывает помощь молодым специалистам в публикации подготовленных ими статей и докладов.

5.8. Оказывает помощь молодым специалистам, проявившим способность к научной работе, в поступлении в аспирантуру без отрыва от производства, выполнения актуальных для производства исследований, рекомендует молодых специалистов в целевую аспирантуру.

5.9. Оказывает помощь при разработке и в осуществлении индивидуальных планов непрерывного обучения молодых специалистов.

5.10. Налаживает творческое и спортивное содружество молодых специалистов в целях повышения корпоративной культуры, делового имиджа МДЦ «Артек».

5.11. Разрабатывает и представляет на рассмотрение руководству МДЦ «Артек» вопросы повышения роли молодых специалистов, создания им условий для высокопрофессионального и культурного роста, улучшения организации труда и отдыха.

5.12. Разрабатывает и утверждает программы работы Совета, рассчитывает смету затрат и организует выполнение планов.

6. ПРАВА СОВЕТА

6.1. Срок полномочий Совета - 3 года.

6.2. Совет имеет право:

6.2.1. Вносить в установленном порядке на рассмотрение директора Учреждения предложения, направленные на реализацию задач Совета.

6.2.2. Привлекать к работе Совета руководителей и специалистов структурных подразделений Учреждения.

6.2.3. Выступать с инициативами по вопросам общественной жизни, относящимся к сфере деятельности Совета.

6.2.4. Участвовать в работе научно-методического совета Учреждения.

6.2.5. Участвовать в экспертизе проектов локальных нормативных актов Учреждения.

6.2.6. Организовывать культурные, спортивные, оздоровительные мероприятия, выставки, конкурсы на площадках Учреждения, а также других организаций, в том числе зарубежных.

6.3. Изучать эффективность использования молодых специалистов, вносить свои предложения и рекомендации администрации по всем вопросам адаптации молодых специалистов к условиям работы и планированию их карьеры.

6.4. Вносить предложения руководству МДЦ «Артек» по ротации, командированию молодых специалистов на родственные отечественные и иностранные Учреждения, научные командировки, направлению на международные научно-практические мероприятия с целью изучения передового опыта и новых технологий.

6.5. Принимать участие, по согласованию с руководством МДЦ «Артек», в оценке практической работы молодых специалистов, в подведении итогов стажировки молодых специалистов, в решении вопросов повышения их в должности, перемещениях, а также вопросов подготовки кадрового резерва.

6.6. Участвовать в разработке планов по определению перспективной и текущей потребности в молодых специалистах.

6.7. Вносить предложения о направлении молодых специалистов для обучения по дополнительным программам: в аспирантуре, институтах повышения квалификации и центрах профессиональной переподготовки.

6.8. Осуществлять общественный контроль за соблюдением прав молодых специалистов, правильным их использованием.

6.9. Иметь собственную символику, проект которой, утверждается на собрании Совета.

6.10. Вносить предложения о материальном стимулированию председателя и актива Совета.

6.11. Увольнение (сокращение) по инициативе руководства МДЦ «Артек» председателя Совета может происходить только по согласованию с Профсоюзами МДЦ «Артек».

6.12. Председатель Совета

6.12.1. Осуществляет общее руководство деятельностью Совета.

6.12.2. Ставит задачи (дает задания) своему заместителю, секретарю и членам Совета, направленные на реализацию задач и функций Совета, а также плана работы Совета.

6.12.3. Планирует, созывает и ведет заседания Совета.

6.12.4. Создает рабочие группы или проблемные комиссии.

6.12.5. Представляет Совет в отношениях с подразделениями и руководством Учреждения, а также с другими организациями.

6.12.6. Обладает правом приглашать к участию в работе Совета по отдельным вопросам лиц, не входящих в его состав.

6.12.7. По итогам года информирует о проделанной Советом работе руководство Учреждения.

6.12.8. Составляет и утверждает ежегодный план работы Совета, который принимается на первом (первом в году) заседании Совета.

6.12.9. Подписывает все документы Совета.

6.13. Заместитель председателя Совета:

6.13.1. Во время отсутствия председателя Совета исполняет его обязанности.

6.13.2. Выполняет поручения (задания) председателя Совета, направленные на реализацию задач и функций Совета, а также плана работы Совета. По всем вопросам подотчетен председателю Совета.

6.13.3. Обеспечивает подготовку и проведение мероприятий Совета.

6.13.4. По поручению председателя представляет Совет в отношениях со структурными подразделениями и руководством Учреждения, а также с другими организациями.

6.13.5. Обладает правом приглашать к участию в работе Совета по отдельным вопросам лиц, не входящих в его состав.

6.14. Секретарь Совета:

6.14.1. Организует и ведет делопроизводство Совета.

6.14.2. Обеспечивает подготовку к заседаниям Совета.

6.14.3. Организует работу Совета в период между заседаниями.

6.14.4. Отвечает за информационное обеспечение деятельности Совета.

6.14.5. Ведет, оформляет, подписывает протоколы заседаний Совета.

6.14.6. Выполняет поручения (задания) председателя Совета (его заместителя), направленные на реализацию задач и функций Совета, а также плана работы Совета. По всем вопросам подотчетен председателю Совета.

6.14.7. Обладает правом приглашать к участию в работе Совета по отдельным вопросам лиц, не входящих в его состав.

6.15. Члены Совета

6.15.1. Вправе избирать председателя Совета, заместителя председателя Совета, секретаря Совета и быть избранными на эти должности.

6.15.2. Вносить на рассмотрение Совета предложения и участвовать в обсуждении всех рассматриваемых вопросов.

6.15.3. По собственному желанию добровольно прекратить свое членство в Совете.

6.15.4. Приглашать к участию в работе Совета по отдельным вопросам лиц, не входящих в его состав.

6.15.5. Обязаны соблюдать настоящее Положение, выполнять решения Совета, принятые в пределах его полномочий, определенных настоящим положением.

6.15.6. Принимать личное участие в заседаниях Совета.

6.15.7. Выполнять задания (поручения) председателя Совета, заместителя председателя Совета в пределах их полномочий, определенных настоящим положением.

6.15.8. Выполнять принятые на себя обязательства в рамках деятельности Совета.

6.16. Исключение из членов Совета может осуществляться в случае:

6.16.1. Совершения членом Совета действий, нарушающих требования настоящего Положения.

6.16.2. Невозможности выполнять обязанности члена Совета.

6.16.3. Решение об исключении из членов Совета принимается Советом по итогам голосования в порядке, установленном настоящим Положением.

7. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ВОПРОСОВ НА РАССМОТРЕНИЕ СОВЕТА

7.1. Правом внесения вопросов на рассмотрение Совета обладают Работники Учреждения.

7.2. Внесение вопроса на рассмотрение Совета производится путем направления соответствующего обращения на имя председателя Совета, а также путем внесения предложения в ходе заседания Совета, в письменном виде по электронной почте Совета, через форму обратной связи на официальном сайте Совета.

7.3. Принципы рассмотрения вопросов

7.3.1. О сроках рассмотрения вопроса вносящий его уведомляется не позднее чем через 14 дней после поступления вопроса.

7.3.2. Рассмотрение вопроса возможно, как Советом в целом, так и специально созданной рабочей группой или проблемной комиссией.

7.4. Порядок использования материалов Совета

7.4.1. Решения Совета имеют рекомендательный характер для всех руководителей структурных подразделений и руководства Учреждения.

7.4.2. Всякое использование результатов работы Совета возможно только с согласия Совета либо непосредственных авторов материалов в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами.

7.4.3. Члены Совета и иные лица, занятые в рассмотрении вопросов и проведении исследований в ходе работы Совета, вправе публиковать по проделанной работе статьи, выполнять на их материале научные работы, соблюдая при этом требования действующего законодательства Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов.

7.5. Порядок внесения изменений и дополнений в Положение

7.5.1. Инициаторами внесения изменений и дополнений в настоящее положение могут выступать председатель Совета, заместитель председателя Совета, секретарь Совета и все остальные члены Совета, а также руководство Учреждения.

7.5.2. Проекты изменений и дополнений в настоящее положение выносятся на голосование в ходе заседаний Совета, а затем утверждаются по согласованию с директором Учреждения.

8. ПРЕКРАЩЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОРЯДОК ЛИКВИДАЦИИ СОВЕТА

8.1. Совет молодых специалистов МДЦ «Артек» прекращает свою деятельность по решению Совета, квалифицированным большинством голосов.

8.2. Совет может быть ликвидирован на основании решения Совета, принятого по итогам голосования в порядке, установленном настоящим Положением.

**УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ
ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ
НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ НЕ УСТАНОВЛЕНА
КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ**

В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой ему не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель Тренер-преподаватель