

Директор
Федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения «Всероссийский
детский центр «Смена»



И.В. Журавлев
2022 г.

Председатель
Первичной профсоюзной организации
Федерального государственного
бюджетного образовательного
учреждения «Всероссийский
детский центр «Смена»



А. Мельникова
2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения
«Всероссийский детский центр «Смена»
на 2022 –2024 годы**

Государственное казенное учреждение Краснодарского края	
«Центр занятости населения города Анапа»	
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	
Дата 20.07.2022	№ 41-Р
ОТДЕЛ ТО ОТ ЦЗН	
наименование должности, подпись, Ф. И. О.	

ВЕД. СПЕЦ.

А.С. Аннавердиева

город-курорт Анапа

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением «Всероссийский детский центр «Смена» (далее – ВДЦ «Смена», Учреждение, Работодатель) и физическими лицами, заключившими с Работодателем трудовые договоры (далее – Работники), совместно именуемые Стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, устанавливающим общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы в Учреждении в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для Работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.2. Сторонами Договора являются представители:

Работодателя – директор, 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 – первичная профсоюзная организация работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Всероссийский детский центр «Смена», действующая на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, в лице председателя (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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»;

Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан 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 льгот и преимуществ для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также дополнительных мер социальной поддержки, льгот и гарантии работникам и 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 выборный орган первичной профсоюзной организации 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.

1.7. 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.

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.

1.8. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.9. Расходы, связанные с реализацией Договора, осуществляются в пределах бюджета «ВДЦ «Смена». Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим Договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства Учреждения, средства, перечисленные Учреждением на организацию деятельности первичной профсоюзной организации, средства, поступившие в первичную профсоюзную организацию от перечисления работниками членских взносов.

1.10. Стороны на равноправной основе из представителей Работников и Работодателя образовали Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений ФГБОУ «ВДЦ «Смена», функции и порядок работы которой определены локальным нормативным актом Учреждения о ее создании.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия оформляются дополнительным соглашением Сторон. Дополнения к Коллективному договору подлежат регистрации в установленном порядке.

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

Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств

1.12. Договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

2. Взаимоотношения сторон

Стороны Договора руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организаций, необходимость улучшения положения работников, договорились:

2.1.1. Работодатель обязуется:

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 выборному органу первичной профсоюзной организации по его 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, показателям 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 выборный орган первичной профсоюзной организации 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 заработная плата;

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:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества оказываемых услуг, росту производительности труда;

обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, материалов на рабочих местах, бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

создавать и сохранять благоприятный морально-психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия, уважать права других Работников;

соблюдать требования Кодекса этики и служебного поведения работников ВДЦ «Смена»;

соблюдать нормы и требования по охране труда, правила пожарной безопасности;

ставить в известность Работодателя об изменении персональных данных (паспортные данные, место регистрации, место фактического проживания, изменение семейного положения) в течение 10-ти дней с момента внесения соответствующих изменений;

при нарушении правил по охране и безопасности труда, приведшем к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ;

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне; соблюдать права и обязанности обучающихся, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

2.1.2.1. Обязанности педагогических работников Учреждения:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), воспитательных мероприятий в соответствии с утвержденной образовательной программой и/или учебным планом (планом мероприятий);

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими работниками Учреждения, законными представителями обучающихся;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдать устав Учреждения, положение о структурном подразделении, Правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР);

участвовать в деятельности методических объединений, педагогического и иных советов Учреждения.

При нарушении, невыполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей по Договору Работодатель и Работники несут меры ответственности, определенные ТК РФ, настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения 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. Профсоюзная организация Учреждения обязуется:

Представлять и защищать интересы всех Работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

Представлять и защищать интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших соответствующий выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией Учреждения.

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по Договору.

Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

Своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм и требований к рабочим местам и принимать необходимые меры по их улучшению.

Регулярно (2 раза в год) рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета с участием представителей Работодателя вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

Предоставлять отчет Работодателю об использовании целевых средств на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

3. Трудовой договор, обеспечение занятости и условия высвобождения Работников

3.1. Трудовой договор:

3.1.1. Трудовой договор с Работниками Учреждения заключается в письменной форме. Получение Работником экземпляра трудового договора

должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы согласно ст. 65 ТК РФ.

Действие справки о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, а также справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям начинается с даты ее выписки. Срок годности вышеназванных справок составляет один год.

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.

3.1.3. Содержание трудового договора формируется с учётом требований статьи 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано 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.

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.

3.1.5. 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.

3.1.6. С Работниками, включая руководителей, и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими дополнительные общеобразовательные программы, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме Работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с Работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании Работником личного имущества по согласованию с Работодателем и в его интересах Работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, автотранспорта, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

3.1.8. При регулировании трудовых отношений в Учреждении Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами, принимая решения с учетом мнения Профсоюза.

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.

3.1.9. 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 трудового кодекса РФ (статьи 85-90 ТК РФ).

3.1.10. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Изменение подведомственности (подчинённости) Учреждения, реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

3.1.11. 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 должностью, 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 выборным органом первичной профсоюзной организации.

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 выборным органом первичной профсоюзной организации.

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. При этом требуется согласование решения Работодателя о предоставлении учебной нагрузки с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2.3. 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. Прекращение трудовых договоров с Работниками (увольнение) Работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленных 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. Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

3.3.2. Вопросы, связанные с массовым увольнением, рассматриваются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.3.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости, а также меры по социальной защите и социальной поддержке Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения.

3.3.4. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в выборный орган первичной профсоюзной организации проекты приказов о сокращении численности и (или) штата Работников, планы-графики увольнения (при массовом сокращении численности и (или) штата Работников) с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3.5. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются трудовым законодательством.

3.3.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.3.7. При сокращении численности или штата Работников не допускается увольнение:

одновременно обоих супругов из одной семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей;

двух и более Работников из одной семьи в течение года.

3.3.8. 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-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);

неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

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 со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

педагогические работники, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

3.3.9. Изменения условий трудового договора допускаются в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ). Если Работник не согласен работать в новых условиях, предложенных ему Работодателем, то необходимо в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу, соответствующую квалификации Работника, (как вакантную должность или работу, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

При ее отсутствии или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ. При этом работодатель обязан выплатить выходное пособие при увольнении по данному основанию в размере среднего месячного заработка.

3.3.10. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние сотрудники не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

3.3.11. 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. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

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

3.3.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 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.

3.3.13. 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.

3.3.14. Работодателю необходимо выполнять обязательства по:
сохранению количества рабочих мест;

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

обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам.

3.4. Стороны договорились:

- совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности образовательных организаций и педагогических работников. Совместно контролировать принятие локальных нормативных актов в образовательной организации, связанных с составлением и заполнением педагогическими работниками документации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда Работников устанавливается Положением об оплате труда работников ФГБОУ «ВДЦ «Смена», 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, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.2. Положение об оплате труда работников ВДЦ «Смена», дополнения и изменения в него утверждаются приказом директора Учреждения с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации ВДЦ «Смена».

4.3. Оплата труда Работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности за счет всех источников финансового обеспечения деятельности Учреждения. Заработная плата Работников включает в себя:

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

4.4. 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.

4.5. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения оказывается материальная помощь.

4.6. 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 директора Учреждения, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Индексация заработной платы работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения, изданного в соответствии с нормативными (распорядительными) актами Правительства Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (далее – Учредители) путем изменения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников.

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 отдельно по каждой должности (виду работ).

4.9. Размеры окладов и ставок заработной платы работников Учреждения утверждаются Положением об оплате труда работников ВДЦ «Смена».

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. Работодатель гарантирует равную оплату за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

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

4.12. Заработная плата Работнику Учреждения выплачивается путем получения наличных денежных средств в кассе Учреждения либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная 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.

4.13. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (10 и 25 числа). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.14. В соответствии с трудовым договором по письменному заявлению Работника Учреждения оплата его труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации (в не денежной форме).

Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

5. Рабочее время, время отдыха, отпуск

5.1. Рабочее время и время отдыха Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ВДЦ «Смена» (далее – ПВТР).

5.2. 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 ПВТР и локальных актах Учреждения.

5.3. Работникам Учреждения может устанавливаться режим рабочего дня с разделением его на части.

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

5.5. 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.

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

5.6. 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.

5.7. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий Работников в соответствии с федеральным законодательством. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. 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.

5.8. 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 ВДЦ «Смена».

5.9. 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 Профсоюза. 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.

5.10. 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 (учителям, педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям) при установлении учебной нагрузки 18 часов в неделю, может предоставляться методический день. Методический день предоставляется в дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы используется для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.11. 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 Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

5.12. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель доводит до сведения Работников очередность предоставления ежегодных отпусков.

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

5.14. 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 и по согласованию с Работодателем часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

5.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней в соответствии с трудовым законодательством.

Для отдельных категорий Работников устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительностью согласно действующему законодательству.

5.16. 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.

5.17. Работодатель, с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, в связи с:

наличием звания «Почетный работник Смены» (30 лет) – 3 дня.

5.18. 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 случаях:

рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников (родителей, супругов, детей) – до 5 дней;

в связи с юбилейной датой работника (50, 55, 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 здоровья работников

6.1. В целях улучшения условий и охраны труда Работников обеспечить в ВДЦ «Смена» функционирование системы управления охраной труда.

6.2. Проводить обучение Работников ВДЦ «Смена» безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, 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. Организовывать для Работников за счет средств ВДЦ «Смена» проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований). Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н медицинские осмотры проводятся в порядке, установленном Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н.

Обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

6.4. 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 средств индивидуальной защиты (ПВТР).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливает 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.

6.5. Обеспечить за счет средств Учреждения приобретение и своевременную выдачу Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением смывающих и (или) обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами.

6.6. Обеспечить санитарно-бытовое и медицинское обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 223 ТК РФ), в том числе наличие оборудованных помещений для отдыха и приема пищи работников Учреждения, посты, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

6.7. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для Работников (статья 212 ТК РФ).

6.8. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ВДЦ «Смена» организовать работу по охране труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.10. Обеспечить беспрепятственный доступ членов профсоюзного комитета и уполномоченных им лиц из числа членов Профсоюза для осмотра рабочих мест.

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

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

6.13. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ВДЦ «Смена» осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

6.14. 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.

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

6.16. 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 (статья 214 ТК РФ) и рассмотрение представлений этих органов в установленные сроки.

6.17. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за ними место работы, должность и средний заработок (статья 220 ТК РФ).

6.18. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

6.20. При установлении Работнику инвалидности вследствие несчастного случая на производстве за счет средств Работодателя без учета суммы единовременной страховой суммы пострадавшему, предусмотренной статьёй 11 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», выплачивать единовременное пособие по инвалидности в размере не менее:

для 1-й группы (ограничение 3-й степени) – 0,75 годового фонда заработной платы Работника;

для 2-й группы (ограничение 2-й степени) – 0,5 годового фонда заработной платы Работника;

для 3-й группы (ограничение 1-й степени) – 0,25 годового фонда заработной платы Работника.

6.21. 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.

6.22. 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).

6.23. 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).

6.24. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере 2,0 процентов от фонда оплаты труда и 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Работодатель может использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6.25. Обеспечить за счет средств ВДЦ «Смена» проведение специальной оценки условий труда.

6.26. Стороны совместно организуют и проводят «Дни охраны труда».

7. Социальные гарантии работников

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

7.1.1. 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).

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

7.1.3. Обеспечить 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».

7.1.4. 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.

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

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

Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 7 апреля 2014 г. № 276;

Регламентом работы аттестационной комиссии Министерства просвещения Российской Федерации для проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;

Положением об аттестационной комиссии ФГБОУ «ВДЦ «Смена».

7.1.7. Издавать локальные нормативные акты Учреждения, регламентирующие формирование аттестационной комиссии, ее состав, порядок проведения аттестации и график ее проведения с учетом мнения представительных органов Работников.

В состав аттестационной комиссии ФГБОУ «ВДЦ «Смена» в обязательном порядке включаются представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.8. 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.

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении №3 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

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 два года;

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.

7.1.9. 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 и изменяет размер оплаты труда.

7.2. Обязанности Работодателя в сфере социальных гарантий Работников

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

7.2.2. При наличии возможности организовать временное размещение Работников Учреждения, не имеющих в собственности жилой недвижимости или регистрации по месту проживания в муниципальном образовании город-курорт Анапа и Анапский район. Вопросы, связанные с обеспечением временного пребывания, регулируются локальным нормативным актом Учреждения.

7.2.3. 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.

7.2.4. Организовать подвоз Работников ВДЦ «Смена» к месту работы и обратно автотранспортом Учреждения.

7.2.5. Предоставить в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю объекты физкультурно-оздоровительного комплекса и спортивные сооружения (корт, спортзал, стадион, спортплощадка, тренажерный зал, зал самбо) для

организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей согласно графику, согласованному Работодателем и Профсоюзным комитетом. Условия посещения спортивных объектов определяются Приказом об организации работы спортивных объектов ВДЦ «Смена».

7.2.6. Предоставить Работникам оборудованный участок пляжа Учреждения для отдыха и оздоровления работников и членов их семей. Расположение зон купания определены Схемой расположения зон купания на пляже ВДЦ «Смена». Порядок посещения пляжа определяется локальным нормативным актом Учреждения.

7.2.7. 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.

7.2.8. Работнику, удостоенному на основании локального нормативного акта «Положение о присвоении почетного звания «Почетный работник Смены», устанавливается ежеквартальная выплата в размере 10 000 рублей за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.2.9. Работнику, занесенному на основании локального нормативного акта «Положение о Доске почета ФГБОУ «Всероссийский детский центр «Смена», на Доску почета, устанавливается единовременная премия в размере 10000 (десять тысяч) рублей из фонда выплат стимулирующего характера.

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 10 000 рублей.

Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника организации с обоснованием заявления.

В случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии - лицу, проводившему похороны.

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

при рождении ребенка в размере 10 000 рублей одному из родителей, являющемуся постоянным работником Учреждения по основному месту работы, не менее 7 месяцев;

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

в связи с бракосочетанием в размере 10 000 рублей;

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

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.5.2. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия. Предоставлять информацию об имеющихся возможностях по оздоровлению Работников в санаториях-профилакториях, курортах, домах и базах отдыха.

7.5.3. Содействовать оздоровлению членов первичной профсоюзной организации и членов их семей.

7.5.4. Способствовать:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены первичной профсоюзной организации имеют возможность застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов первичной профсоюзной организации в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

7.5.5. Стороны совместно реализуют и нематериальные виды поощрения работников (благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ, иные виды поощрений).

8. Защита социальных и трудовых прав работников из числа молодежи

8.1. В целях защиты социальных и трудовых прав Работников из числа молодёжи (лиц в возрасте не старше 35 лет, далее – Молодёжь) Работодатель и Профсоюз 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 защищённости;

привлечение к деятельности и членству в первичной профсоюзной организации;

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 молодёжных 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. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с Работодателем разрабатывает и обеспечивает:

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 прав профсоюзной организации и членов профсоюза

9.1. Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом 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 Профсоюзной организации 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 Профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы Работников на основании их личных письменных заявлений, не допуская задержки перечисления средств.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, установленные законодательством, Соглашениями и настоящим Договором.

9.4.2. 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.

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

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

9.4.5. Безвозмездно предоставлять Профкому помещение, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации Профсоюзной организации в доступном для всех работников месте.

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

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

9.4.7. 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 Профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

9.4.8. 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 заместителем в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

Увольнение по инициативе Работодателя Работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

С учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов Профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

9.4.9. В целях дополнительной защиты работников, входящих в состав выборного коллегиального органа профсоюзной организации 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) руководителю (его заместителю) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы.

9.4.10. Члены Профкома, 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).

9.4.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

9.4.12. Предоставлять председателю и заместителю председателя Профкома 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;

предоставлять возможность членам Профсоюзной организации участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием с отрывом от работы в Учреждении с сохранением среднего заработка;

предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в ВДЦ «Смена» 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.

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

Рассматривать в течение 14-ти рабочих дней письменные обращения выборного органа первичной профсоюзной организации о возможных нарушениях трудового законодательства РФ, Договора, локальных нормативных актов и предоставлять Профкому мотивированный письменный ответ не позднее окончания установленного срока рассмотрения.

Работнику, освобожденному от работы в Учреждении, в связи с его избранием на должность председателя Профсоюза, предоставлять прежнюю работу (должность) при прекращении своих полномочий, а при отсутствии таковой – другую равноценную работу (должность) с их согласия согласно действующему законодательству.

Распространять на выборных и штатных Работников Профкома 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.

Предоставлять 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.

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

9.4.15. Один раз в квартал, в срок до 20 числа первого месяца каждого квартала отчислять Профкому профсоюзной организации Учреждения денежные средства в размере 100 000 рублей на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы, предоставляемые на основании плана и сметы запланированных мероприятий (ч. 4 ст. 377 ТК РФ).

9.4.16. Членам профсоюзного комитета, участвующих в примирительных процедурах при представительстве Работников, по урегулированию коллективных трудовых споров, сохраняется за все время их отвлечения от

работы в Учреждении в связи с выполнением указанных обязанностей средняя заработная плата и соответствующие льготы.

9.5. Взаимодействие Работодателя с первичной профсоюзной организацией в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором осуществляется в следующих основных формах:

учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ.

Согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений Работодателя по социально-трудовым вопросам:

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с Работником, являющимся членом Профсоюза, по основанию: совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 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 пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работниками, являющимися членами Профсоюза;

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

9.8. Профсоюз обязуется:

Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, в том числе через информационные стенды, средства массовой информации.

Осуществлять контроль за тем, чтобы каждого Работника при приеме на работу знакомили с настоящим Договором и его приложениями.

Принимать меры по недопущению трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии их выполнения.

Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к

наградам Работников Учреждения.

10. Контроль за выполнением 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. В месячный срок со дня подписания Договора Работодатель и Профком доводят содержание Договора до сведения всех Работников Учреждения под подпись.

10.3. 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».

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

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

10.6. Итоги выполнения обязательств Сторон Договора за полугодие рассматриваются на совместном заседании администрации Учреждения и Профкома.

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

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

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

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

Вірошино і пронумеровано 33 листа



Директор ВДЦ «Смена»

И.В. Журавлев

Председатель первичной профсоюзной
организации ВДЦ «Смена»

[Signature]

О.А. Мещерякова

