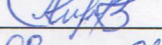


Представитель работодателя:
Директор ГБУ ДО «Н-НДХШ»


Ш. М. Абасов
«09» 01 2020 г.



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации


Алиев С. А.
«09» 01 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования

«Нижне-Нойберская детская художественная школа»

Срок действия Коллективного договора 3 года

с 09.01.2020 года по 09.01.2023 года

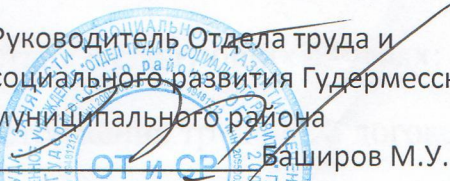
Принят на собрании коллектива

«09» 01 2020 г. Протокол № 01

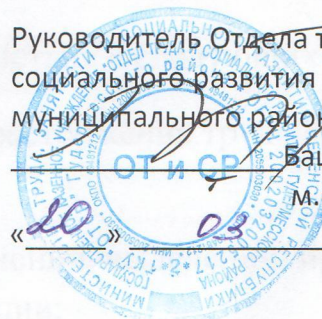
Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
Отделе труда и социального развития
Гудермесского района

Регистрационный № 468

Руководитель Отдела труда и
социального развития Гудермесского
муниципального района


Баширов М. У.
М. п.

«20» 03 2020 г.



1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в коллективе государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Нижне-Нойберская детская художественная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее -ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Нижне-Нойберская детская художественная школа» и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Нижне-Нойберская детская художественная школа», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации-председателя профкома Алиева С.А.;

1.3.2. Работодатель в лице его представителя – директора Абасова Ш.М.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Нижне-Нойберская детская художественная школа»

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в следующих случаях:

1.6.1. Изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

1.6.2. При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, преобразовании) учреждения в течение всего срока реорганизации;

1.6.3. При смене формы собственности учреждения в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

1.6.4. При ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК.РФ.

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Стороны определяют следующие формы взаимодействия работодателя и работников в управлении организацией, в том числе через профсоюзный комитет:

- учет мнения трудового коллектива по согласованию с профсоюзным комитетам;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора и по иным вопросам, определенным трудовым Кодексом, (ст.53 ТК РФ), учредительными документами школы, коллективным договором.

II Трудовой договор и гарантии занятости

Трудовой договор-соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

1.В соответствии со статьей 68 ТК РФ при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами

внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором. В соответствии со статьями 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

III. Выходные пособия (ст. 178 ТК РФ)

При расторжении трудового договора 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) 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 зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок 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 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

IV. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (статья 179).

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянными и основными источниками средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

V. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (статья 180 ТК РФ)

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока.

VI. Расторжение трудового по инициативе работника (по собственному желанию, ст. 80 ТК РФ.)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

VII. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):

1. Сокращения численности или штата работников организации;
2. Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
3. Смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
4. Неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
5. Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте, либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения.
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

6. Предоставления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Педагогические работники имеют право в свободное от работы время свободно распоряжаться своими способностями, заключать коллективные и индивидуальные контракты с администрацией школы и другими организациями на выполнении конкретных работ (чтение платных лекций, проведение платных консультаций и др.).

Изменение условий контрактов может иметь место только по соглашению сторон.

Привлечение работников школы на иные, не обусловленные трудовым договором работы, возможно только при наличии производственной необходимости и личного согласия работника (кроме работ по поддержанию порядка в помещениях и на территории образовательного учреждения и работ по обеспечению техники безопасности), такие работы выполняются на основании письменных трудовых соглашений между работодателем и работником с оформлением приказа по образовательному учреждению, в котором предусматривается срок выполнения конкретной работы и размер ее оплаты.

В соответствии со статьёй 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие при расторжении трудового договора в размере двухнедельного среднего заработка:

- в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или признания работника полностью нетрудоспособным;
- в связи с призывом на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работу работника, ранее выполнявшего данную работу;
- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в любом случае производить с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Руководитель образовательного учреждения не должен допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников. Увольнение работников образовательных учреждений по пункту 1 статьи 81 ТК РФ возможно только по окончании учебного года в соответствии с действующим законодательством.

Отстранение работника от работы (должности) с приостановлением выплаты заработной платы могут производиться только:

- а) по предложению уполномоченных органов в случаях, предусмотренных законодательством;
- б) работодателем при появлении работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического опьянения или токсического опьянения;
- в) работодателем - работникам, не прошедшим медицинское освидетельствование на профессиональную пригодность в соответствии с законодательством.

14. Преподаватели реализуют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности 1 раз в 5 лет бесплатно в межаттестационный период. При желании работника дополнительно повысить свою квалификацию, он вправе это осуществить за свой счёт и по согласованию с работодателем.

15. Стороны договорились, что работодатель создаёт необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами учреждений образования. При направлении работников на курсы повышения квалификации за ними сохраняется средняя заработная плата.

VIII. Рабочее время и время отдыха

В соответствии со статьей 113 ТК РФ не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ.

-Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия:

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в обычном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со статьями 153 ТК РФ. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 111 ТК РФ.)

Всем работникам предоставляются выходные дни.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ)

IX. Нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ)

- 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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

X. Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ)

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным

членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе в условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

XI. Порядок представления ежегодно оплачиваемых отпусков. (ст.122 ТК РФ)

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. 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.

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

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 и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

XII. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. (ст.123. ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске

по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

XIII. Отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ)

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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

Работающим пенсионером по (старости) – до 14 календарных дней в году;

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до пяти календарных дней;

В других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

XIV. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы (ст.263 ТК РФ)

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней предоставляются:

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.

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.

XV. Реализация права на отпуск при увольнении работника. (ст. 127 ТК РФ)

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать

свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник .

- Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года (ст.335 ТК РФ)

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст.124 ТК РФ)

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет

XVI. Гарантии и компенсации работникам, (ст. 173 ТК РФ) совмещающим работу с получением высшего образования.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию по заочной и очно - заочной формам обучения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

Прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов

соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;

Работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней.

XVII. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации (ст.173. 1 ТК РФ)

Работники, осваивающие программы подготовки научно – педагогических кадров в аспирантуре, программы ординатуры и программы ассистентуры – стажировки по заочной форме обучения, имеют право на: ежегодные дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней с сохранением среднего заработка. При этом к ежегодному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка.

XVIII. Гарантия и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (Ст. 174 ТК РФ)

Работникам успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно - заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

Прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 40 календарных дней;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

Работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 10 календарных дней;

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Оплата и нормирование труда

1. В соответствии со статьей 136 ТК РФ выплачивать заработную плату только в денежной форме в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. При совпадении для выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.
2. Своевременно проводить тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения соответствующего решения аттестационной комиссии.
3. Включать в состав аттестационной комиссии представителей профсоюза.
4. В соответствии со статьей 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику, материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:
 - незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
 - задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

В соответствии с постановлением Министерства труда РФ от 17.08.1995г. №46 лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, может быть установлен тот же разряд оплаты труда, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы по рекомендации аттестационной комиссии) образовательного учреждения, в порядке исключения.

XIX. Общие положения о работе по совместительству (Ст. 44 ТК РФ)

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.

Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству (Ст.283 ТК РФ)

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.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (Ст.284 ТК РФ)

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (Ст. 285 ТК РФ)

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок.

XX. 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 может быть предоставлен авансом (ст. 286 ТК РФ)

Если на работе по совместительству продолжительность отпуска по 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.

XXI. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287 ТК РФ)

Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству (Ст. 288 ТК РФ). Помимо оснований, предусмотренных настоящим кодексом 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.

XXII. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязан:

1. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Нижне-Нойберская детская художественная школа».
2. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:
 - вести непосредственно с работодателем предварительные переговоры в интересах работника;
 - инициировать вопрос о целесообразности создания в школе комиссию по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
3. Оказывать членам Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально – экономическим вопросам.
4. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива.
5. Членам профсоюза по их заявлениям оказывать помощь в чрезвычайных обстоятельствах из профсоюзного фонда.

XXIII. Улучшение условий охраны труд

Работодатель обязан:

1. В соответствии со статьёй 212 ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).
2. Обеспечить своевременное выполнение мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год.
3. Не позднее 21 августа проводить проверку готовности государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Нижне-Нойберская детская художественная школа» к новому учебному году. Не допускать в

эксплуатацию помещения и оборудования, не отвечающие требованиям безопасности труда.

Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

Обеспечить 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 знания требований охраны труда.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 372 ТК РФ).

Принимать участие на собраниях трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

XXIV. Иные социально-трудовые льготы и гарантии

1. Работодатель обязан с учётом мнения профсоюзного комитета применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами и др.

XXV. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель:

1. Признаёт профсоюзный комитет как представителя работников школы, уполномоченного на общем собрании работников.

Работодатель обязуется:

В соответствии со статьёй 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально – трудовые права и интересы работников, с учётом мнения профсоюзного комитета.

В соответствии со статьёй 53 ТК РФ предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по:

- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учёта рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально – трудовым вопросам.

2. В соответствии со статьёй 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета Профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников членские взносы.

3. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учёбы.

4. Соблюдать в отношении членов профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

- увольнения по инициативе работодателя;
- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

XXVI. Профсоюзный комитет обязуется:

1. Знакомить каждого вновь принятого на работу с Уставом Профсоюзного комитета, информацией о текущей деятельности Профсоюзного комитета, её целями и задачами.

2. Представлять интересы работников членов Профсоюза в соответствии со статьёй 30 ТК РФ осуществляющих перечисления на счета Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза в органах власти и управления,

судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально – экономических прав и интересов работников.

В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками руководителей учреждений и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и т.п.

XXVII. Заключительные положения

1. Коллективный договор заключается на срок - три года. По истечению установленного срока коллективный договор действует до заключения нового договора. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период действия.
2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.
3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор: предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.
4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.
5. Проведения контроля за выполнением коллективного договора раз в год на общем собрании коллектива.

Работодатель обязуется:

- в течение 3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников;
- в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации (аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).
- освобождать лиц, участвующих в подготовке изменений и дополнений к действующему коллективному договору, проекта нового коллективного договора, от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок.
- в случае привлечения сторонних специалистов – экспертов к подготовке проекта нового коллективного договора производить оплату предоставляемых специалистами услуг.

Профсоюзный комитет обязуется:

Зарегистрировать коллективный договор и своевременно предоставлять отчёты о проделанной работе.

Директор государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Нижне-Нойберская детская художественная школа»

Абасов Ш.М.

Председатель
профсоюзного комитета

Адиев С.А.

