


Представитель работодателя
директор МБОУ ДО «ДЮСШ п.Сангар»

Представитель работников
Тренер-преподаватель МБОУ ДО «ДЮСШ
п.Сангар»


_____ А.В.Кузенко
"30" декабря 2021 г.




_____ В.С.Горбунов
"30" декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальной бюджетной организации дополнительного
образования «Детско-юношеская спортивная школа
п.Сангар»
на 2022 – 2025 гг.**



Зарегистрировано «04» февраля 2022г.
Регистрационный № 340
Руководитель ТКУ РС(Я)
«Кобяйское УСЗНиТ»
_____ Т.М.Протопопова

**п. Сангар- 2022г.
Кобяйский улус РС(Я)**

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Стороны, подписавшие договор:

1.1. От лица работодателя Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа п.Сангар»

Директор А.В. Кузенко А.В.Кузенко

1.2. От лица работников Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа п.Сангар»

представитель работников В.С. Горбунов В.С.Горбунов

2. Договор подписан: 30.12.2021г.

3. Срок действия Коллективного договора: 2022-2025г.г.

4. Замечания: _____

5. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему Коллективному договору:

Номер регистрации: 340

Орган по труду, зарегистрировавший настоящий договор:
ГКУ РС(Я) «Кобяйское УСЗН и Т при МТ и СР РС(Я)»

Дата регистрации: 04.02.2022 год

Ответственное лицо ГКУ РС(Я) «Кобяйское УСЗН и Т при МТ и СР РС(Я)»:

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Согласовано:

Орган по труду _____

(наименование должности)

(подпись)

(расшифровка подписи)

«__» _____ 2022г.

МП

Оглавление

Раздел 1. Общие положения.....	4
Раздел 2. Оплата, нормирование труда.....	5
Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости.....	6
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	7
Раздел 5. Охрана труда.....	9
Раздел 6. Гарантии и компенсации, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.....	10
Раздел 7. Разрешение споров(конфликтов) по условиям, включенным в Коллективный договор.....	14
Раздел 8. Заключительные положения.....	14

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа п.Сангар» (далее - Работодатель) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение эффективной работы учреждения, обеспечение трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законных интересов работников.

Договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.1 Сторонами настоящего Договора являются:

- **Работодатель**, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа п.Сангар» Кузенко Антонида Васильевна

- **Работники**, в лице уполномоченного представителя работников тренера-преподавателя Горбунова Владимира Станиславовича

1.2. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Работодателя и Работников, преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.5. В течение срока действия коллективного договора по мере необходимости в него могут вноситься изменения и дополнения по взаимному согласию Сторон в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.6. Стороны настоящего коллективного договора обеспечивают его доведение до сведения Работников в течение двух месяцев с момента его подписания.

1.7. Право внесения изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия предоставляется уполномоченным представителям Работодателя.

Раздел 2. Оплата, нормирование труда

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц на зарплатный счет работника (пластиковые карты) либо начислять и направлять по заявлению работника на лицевой счет, при этом расходы за услуги банка выплачивает Работодатель за счет средств Предприятия: до 15 числа каждого месяца – аванс за текущий месяц, окончательный расчёт по заработной плате последний день текущего месяца согласно ст.136 ТК РФ При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями, выплаты заработной платы производятся накануне этого дня. (ст.136 ТК РФ).

2.1.2. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного представителя работников

2.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.4. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), устанавливается порядок ее исчисления согласно ст. 139 Трудового Кодекса РФ.

2.1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Саха (Якутия).

2.1.6. При определении месячной заработной платы работника учитывается оплата по должностным окладам (тарифным ставкам), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.1.7. Тренерам-преподавателям, работающим на постоянной основе, за сверхурочную работу (время работы при участии в соревнованиях, утвержденным календарным планом учреждения), за работу в выходные или нерабочий праздничный день, 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.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.4. Оплата труда производится согласно Положению об оплате труда работников муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа п.Сангар»

2.5. Стимулирующие выплаты производятся согласно Положению по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа п.Сангар»

2.6. Молодым специалистам, окончившим учебное заведение, произвести доплаты согласно Положения по оплате труда работников муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа п.Сангар»

2.7. За совмещение профессий и замещение временно отсутствующего работника, расширение зоны обслуживания – не более 50%.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата к должностному окладу работника непосредственно выполняющего работу (ст. 151 ТК РФ);

2.8. Ответственным за противопожарную безопасность, охрану труда полагаются единовременные выплаты по полугодиям 10% от заработной платы.

2.9. Доплата за работу в ночное время - 35%

Каждый час работы в ночное время (с 22 ч. до 6 ч.) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. (ст.154 ТК РФ);

2.10. Надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям – до 80%

При отсутствии права для начисления надбавки за работу в районах Крайнего севера при поступлении на работу - процентная надбавка к заработной плате за работу на территории Республики Саха (Якутия), начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

10% заработной платы по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении 60%-й надбавки – 10% заработной платы за каждый последующий год работы до достижения 80% от заработной платы.

Процентная надбавка к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей (прожившим) не менее 5 лет суммарно в Республике Саха (Якутия), выплачивается в полном объеме в размере 80% от заработной платы с момента начала работы. Проживание на территории Республики Саха (Якутия) не менее пяти лет учитывается независимо от того, когда имело место неоднократное проживание в Республике Саха (Якутия), при этом время проживания суммируется.

Для молодежи прожившей в районах Крайнего Севера не менее года и вступающей в трудовые отношения надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 20% по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20% за каждые последующие шесть месяцев и по достижении 60%-й надбавки - последние 20 процентов за один год работы.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости для основных работников

3.1. В соответствии со ст. 82 Трудового кодекса РФ при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом работнику не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам: предпенсионного возраста за 5 лет до назначения пенсии по старости, проработавшим на предприятии более 5 лет;

3.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает использование иностранной рабочей силы;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам административно - управленческого персонала (директору) и вспомогательному персоналу (зам. директора по УВР, методисту) устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством предусмотрена меньшая. Другие особенности рабочего времени для педагогических работников устанавливаются трудовым договором.

Для женщин работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

- Начало ежедневной работы: 09 час. 00 мин. местного времени.
- Время обеденного перерыва – с 13 час. 00 мин – 14 час. 00 мин. местного времени.
- Окончания рабочего дня в 18 час. 00 мин. местного времени.

Для женщин окончание рабочего дня в понедельник 18 час. 00 мин местного времени, во вторник по пятницу 17 час. 00 мин. местного времени.

Выходные – суббота и воскресенье.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час.

4.2. К работникам, занятым в непрерывном цикле производства применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период устанавливается продолжительностью в один календарный год (с 01 января по 31 декабря) независимо от вида деятельности для следующих должностей: охранник, сторож, сторож-вахтер.

Иная продолжительность учетного периода может быть установлена приказом директора МБОУ ДО «ДЮСШ п.Сангар» при условии предоставления обоснованной причины отказа от общеустановленной в письменном виде с графиком работы персонала, которому устанавливается иная продолжительность учетного периода, на весь предлагаемый учетный период.

4.3. График рабочего времени работников школы (сторожей, рабочего, уборщиков рабочих помещений и др.) разрабатывается с учетом специфики их работы.

4.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель должен обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.5. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводится только с их согласия, за дополнительную плату.

4.6. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

4.7. Режим рабочего времени и отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности и графиках отпусков.

4.8. Расписание занятий составляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдение санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренера.

4.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается не позднее, чем за месяц до его начала.

4.10. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на новый учебный год устанавливается в соответствии с Уставом школы и Типовым положением о ДЮСШ.

4.11. График отпусков следующего года составляется не позднее 15 декабря текущего года и своевременно доводить его до сведения работников ДЮСШ.

4.12. Продолжительность ежегодного очередного отпуска для педагогических работников - 66 календарных дней, а для остальных работников - не менее 52 календарных дней. В том числе:

а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

б) дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за работу в районах крайнего севера продолжительностью 24 календарных дня.

в) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней предоставляются работникам согласно списку

г) административно - управленческому персоналу (директору) и вспомогательному персоналу (зам.директора по УВР, методисту) дополнительно к ежегодному трудовому отпуску за ненормированный рабочий день прибавить 3 дня.

4.13. Работникам (для которых данная работа является основным местом работы) предоставляется отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при заключении брака работника – 3 дня;
- при праздновании юбилея - 2 дня;
- при переезде на новую квартиру - 2 дня;
- при рождении ребенка - 3 дня;
- в День Знаний 1 сентября (одному из родителей или опекуну школьников 1-4 класса) - 1 день;

4.14. Всем работникам школы предоставляется отпуск с сохранением заработной платы:

- в связи со смертью близких родственников (супруги(а), детей, родителей, (в т.ч. супруги(а)), родных братьев и сестер - 5 дня;

4.15. Супругам, работающим в учреждении, по возможности, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, что учитывается при разработке графика очередных отпусков, утверждаемого в установленные сроки.

4.16. Работодатель может предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы работникам в день получения и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

Раздел 5. Охрана труда

Условия и охрана труда прописаны в соответствии Федеральным Законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Кодексом законов о труде и законом «О коллективных договорах и соглашениях» Российской Федерации и определяют, с одной стороны, обязательства работодателей и работников по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, а с другой – государственные гарантии соблюдения соответствующих прав работников, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Работодатель обязан:

5.1. Обеспечивать выделение финансовых средств на проведение мероприятий по охране труда в размере 0,2% от ФОТ.

5.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных ст. 212 ТК РФ «Обязанности руководителя по обеспечению безопасных условий и охраны труда».

5.3. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении.

5.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов организации.

5.5. Организовывать и проводить медицинские осмотры работников организации. Руководствоваться Приказом Минздрава СССР № 555 от 29.09.89г. (частично), приказами Минздрава России № 90 от 14.03.96 г, № 405 от 10.12.96 г. и № 244 от 14.08.97 г. "О поведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров".

5.6. Обеспечивать своевременную выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными типовыми отраслевыми нормами

5.7. Обеспечить условия и охрану труда женщин и в том числе:

- ограничить применение труда на работах в ночное время женщин, имеющих детей дошкольного возраста;

- выделение рабочих мест в подразделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

5.8. Обеспечивать условия труда молодежи и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда.

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда и отдыха.

5.9. Организовать контроль совместно с уполномоченным (доверенным) лицом трудового коллектива за состоянием условий и охраны труда.

5.10. Обеспечивать гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

Работники обязуются:

5.11. Соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Раздел 6. Гарантии и компенсации, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением для основных работников;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при значимых событиях в жизни работника
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

При исполнении государственных или общественных обязанностей Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности), но без сохранения заработной платы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, определяется статьей 373 Трудового Кодекса РФ.

Гарантии работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, устанавливаются федеральными законами и законами Республики Саха (Якутия), регулирующими статус и порядок деятельности указанных лиц.

При совмещении работы с обучением для основных работников:

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, 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 основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Гарантии и компенсации основным работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

Гарантии и компенсации основным работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе - 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций основным работникам, совмещающим работу с обучением

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

При вынужденном прекращении работы:

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В некоторых случаях прекращения трудового договора;

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения 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.

В связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника:

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника

Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового Кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового Кодекса РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

6.2. Работнику (для которого работа в МБОУ ДО «ДЮСШ п.Сангар» является основным местом работы) и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником), один раз в два года оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

Детям-выпускникам общеобразовательных заведений, достигшим совершеннолетия, в целях сдачи приемных экзаменов в учебные заведения в пределах Российской Федерации предоставляется проезд в счет проезда родителя-работника.

Детям - студентам в возрасте до 23 лет и обучающимся по очной форме обучения при предоставлении справки с учебного заведения, один раз в два года оплачивается стоимость проезда к месту учебы и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов в счет проезда работника-родителя.

Указанные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если право на оплату проезда работника и неработающих членов его семьи не было своевременно востребовано.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника организации производится при условии их выезда и возвращения как вместе с работником, так и отдельно от него.

6.3. Работнику (для которого работа в МБОУ ДО «ДЮСШ п.Сангар» является основным местом работы):

6.3.1. В связи с юбилейными датами производится поощрение работников учреждения 50, 55, 60, 65, 70, 75-летием – в размере 10 000руб. (десять тысяч рублей) единовременно.

6.3.2. Предоставляется отпуск до одного года без содержания педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы (ст. 47 Закон РФ «Об образовании»).

6.3.3. Оказывается материальная помощь работникам учреждения решением управляющего совета, приказом директора учреждения (при наличии финансирования):

- при заключении брака работника – 10 000 (десять тысяч) рублей (единовременно);
- В случае смерти работника или близких родственников работника (супруги (а), детей, родителей), родных братьев и сестер оказывается разовая материальная помощь в организации похорон – от 15 000 рублей. Указанная материальная помощь выдается работнику, либо его близким родственникам ;
- при рождении ребенка – 10 000 (десять тысяч) рублей;
- в случае операции по болезни работника – от 10000 до 100000 рублей (в зависимости от тяжести болезни, места проведения операции).

6.3.4. По письменному заявлению работников в соответствии с медицинским заключением предоставляется отпуск без сохранения заработной платы с сохранением места

муниципальное государственное казенное
учреждение Республики Саха (Якутия)
«Кобяйское Управление социальной
защиты населения и труда при
Министерстве труда и социального
развития
Республики Саха (Якутия)»



«Саха Өрөспүүбүлүкэтин Үлэбэ уонна
социальной сайдыыга
министирэрибэтэтин Кэбээин улууһугар
Нэһилиэннээ социальной көмүскэлигэр
уонна үлэбэ управлениета» Саха
Өрөспүүбүлүкэтин судаарыстыбаннай
хааһынатын тэрилтэтэ

678300. Кобяйский район, п.Сангар, ул.Ленина, 11, тел./ф8(41163) 2-19-90. т 2-21-08, 2-11-69.
e-mail uszn_kob@gov14.ru

№ 04

от «04» февраля 2022г.

Уведомление
О регистрации коллективного договора
Между работниками и работодателем МБДО «Детско-юношеская
спортивная школа п.Сангар»

Сообщаем, что в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации проведена экспертиза соглашения (коллективного договора), по результатам экспертизы условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

В журнале уведомительной регистрации соглашений и коллективных договоров внесена запись № 340 от 04.02.2022 года.

Руководитель ГКУ РС(Я)
«Кобяйское УСЗН и Т»



Т.М.Протопопова