

Утверждены:
общим собранием трудового коллектива
ТОГАУ ДО «СШОР №4 «Мичуринск»
Протокол №5 от 04.09.2023 г.

Изменения и дополнения в
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Тамбовского областного государственного автономного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва №4 «Мичуринск»
(ТОГАУ ДО «СШОР №4 «Мичуринск»)
на период с 19.06.2023 г. по 18.06.2026 г.

От работодателя:



Директор
ТОГАУ ДО «СШОР №4 «Мичуринск»
А.Г. Медведев

04 сентября 2023 г.

От работников:

Представитель трудового коллектива
ТОГАУ ДО «СШОР №4 «Мичуринск»
А.В. Лучников

04 сентября 2023 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 444-23	от 29.09.2023
На 4 (четыре) листах	
Министр	

Стороны пришли к соглашению внести в коллективный договор ТОГАУ ДО «СШОР №4 «Мичуринск» (регистрационный номер 228-23 от 17.07.2023) следующие изменения и дополнения, принятые общим собранием трудового коллектива (протокол заседания от 04.09.2023 №5):

1. В пункте 1.10. Раздела 1 «Общие положения» в третьем абзаце ссылку на статью 212 ТК РФ заменить ссылкой на статью 214 ТК РФ.

2. Дополнить раздел 3 «Оплата труда и нормы труда» пунктом 3.11 следующего содержания:

«3.11. Работникам устанавливаются социальные выплаты в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда и при условии отсутствия кредиторской задолженности по фонду заработной платы, за счет средств от оказания платных услуг населению».

3. Дополнить раздел 3 «Оплата труда и нормы труда» пунктом 3.12 следующего содержания:

«3.12. Для работников устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора (в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации);

суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения, компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя».

4. В пункте 5.1. Раздела 5 «Охрана труда» ссылку на статью 212 ТК РФ заменить ссылкой на статью 214 ТК РФ.

5. Дополнить раздел 6 «Социальные гарантии и выплаты» пунктом 6.6. следующего содержания:

«6.6. Работодатель обязуется, при наличии внебюджетных средств, оказать материальную помощь работникам.

Материальную помощь оказывают при возникновении у работников особых обстоятельств. Она является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности Учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников. Она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда. Её основная цель – создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Конкретный размер материальной помощи устанавливается Работодателем и определяется в зависимости от каждой ситуации и финансовых возможностей Учреждения. Выплата производится после издания приказа Работодателя.

Оказание материальной помощи производится только постоянным работникам. Работникам по внешнему совместительству материальная помощь не оказывается.

Материальная помощь может оказываться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

Материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается по заявлению работника:

Причина	Размер материальной помощи
В связи с тяжелым материальным положением	Не более двух должностных окладов
По семейным обстоятельствам	Не более двух должностных окладов
В связи с убытием в очередной отпуск	Не более двух должностных окладов
В связи с юбилейной датой (50,55,60,65,70,75)	Не более двух должностных окладов
В связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопление жилища и тп.)	Не более двух должностных окладов
По случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей)	Не более двух должностных окладов
В связи со смертью работника (выплачивается родственникам)	Не более двух должностных окладов
В связи с первичным бракосочетанием	Не более двух должностных окладов

6. Дополнить раздел 6 «Социальные гарантии и выплаты» пунктом 6.7. следующего содержания:

«6.7. Работодатель во исполнение п. 25 Плана мероприятий «Региональной программы по повышению рождаемости на территории Тамбовской области на 2023-2025 предоставляет гарантии и компенсации, направленные на стимулирование работников к повышению рождаемости и применению механизмов поощрения работников с семейными обязанностями и детьми:

6.7.1. Предоставление мер материальной поддержки:

Причина	Размер материальной помощи
На рождение первого, второго и последующих детей	Не более двух должностных окладов
На приобретение школьной формы	Не более двух должностных окладов
На частичную компенсацию затрат, связанных с лечением и реабилитацией детей	Не более двух должностных окладов
На компенсацию проезда детей в школу, к месту отдыха и т.д.	Не более двух должностных окладов
Частичная оплата санаторно – курортного лечения многодетных родителей	Не более двух должностных окладов
Компенсация затрат, связанных с занятием спортом или творчеством, как детей, так и многодетных родителей	Не более двух должностных окладов

6.7.2. Предоставление родителям дополнительных гарантий:
дополнительный выходной день 1 сентября для родителей детей начальной школы и день окончания школы для родителей выпускников;

приоритетное право выбора времени ежегодного отпуска для работников, имеющих детей;
возможность предоставления отпусков без сохранения заработной платы;
направление в служебные командировки с письменного согласия работника, имеющего детей;

предоставление возможности женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком, прохождения обучения, переобучения, повышения квалификации за счет средств работодателя.

6.7.3. Другие меры поощрения:

награждение подарками детей, закончивших учебный год с отличием, добившихся высоких результатов в занятии спортом и творчеством;

организация временных рабочих мест для детей работников в период каникул;

возрождение института династий;

организация прохождения профессиональной практики детьми по соответствующим профессиям и специальностям;

приоритетное трудоустройство детей работников предприятия, при наличии соответствующего образования и навыков работы».