

Утвержден:
общим собранием трудового коллектива
ТОГАУ ДО «СШОР №4 «Мичуринск»
Протокол №3 от 19.06.2023 г.

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



19 июня 2023 г.

От работников:

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

19 июня 2023 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 228-23	от 17.07.2023
На 10 (десяти)	листах
Министр	

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, который разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с целью регулирования социально-трудовых отношений в Тамбовском областном государственном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №4 «Мичуринск», сокращенно ТОГАУ ДО «СШОР №4 «Мичуринск» (далее учреждение), защиты трудовых прав и социальных гарантий работников ТОГАУ ДО «СШОР №4 «Мичуринск».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора учреждения Медведева Александра Геннадьевича;

работники учреждения в лице их представителя – заместителя директора Лучникова Алексея Викторовича.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом Тамбовской области от 05.02.2016 N 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работающих по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;

в процессе реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;

при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации;

при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и настоящим договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями настоящего договора.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с 19 июня 2023 года. Срок действия договора по 18 июня 2026 года.

1.10. Кроме коллективного договора, социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными правовыми актами учреждения, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;

правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;

правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ, штатное расписание учреждения – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;

график отпусков – ст. 123 ТК РФ;

другие локальные нормативные правовые акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

1.11. Проект договора рассматривается и принимается на общем собрании трудового коллектива учреждения. В таком же порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде.

2.2. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение, допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 ст. 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.4. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.5. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, производится по соглашению между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.7. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

2.8. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

- в полном размере и в установленные настоящим коллективным договором сроки выплачивать работникам заработную плату;

- соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, заключать коллективный договор;

- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Тамбовской области, настоящим договором.

Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;

- выполнять установленные нормы труда;

- качественно выполнять работу;

- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.9. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

3. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области.

3.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад (должностной оклад),

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за:

специфику учреждения (структурного подразделения учреждения);

за наличие квалификационной категории;

наличие ученой степени, почетного звания.

Повышающие коэффициенты, которые не были применены для образования оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в виде доплат, размер которых определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на величину повышающего коэффициента (в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 №879).

3.4. По решению директора учреждения отдельным работникам на определенный период времени может устанавливаться с применением персонального повышающего коэффициента персональная надбавка к окладу (должностному окладу) с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы работника и других факторов. Установление персональной надбавки к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.5. Выплаты компенсационного характера производятся:

3.5.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - ст. 147 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

3.5.2. при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором ст. ст. 60.2, 149, 151, ТК РФ;

3.5.3. за сверхурочную работу ст. 99, 152 ТК РФ;

3.5.4. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. ст. 113, 153 ТК РФ – не менее чем в двойном размере оплаты труда. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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. Заработная плата в том месяце, когда работником используется день отдыха (независимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие), не уменьшается и выплачивается в полном объеме.

3.5.5. за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере не менее 20% (процентов) оклада, ставки заработной платы в соответствии со ст.154 ТК РФ.

3.5.6. при наличии других оснований для выплат компенсационного характера;

3.5.7. размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения не ниже размеров, установленных законодательством и иными нормативными актами РФ и Тамбовской области.

3.6. Все компенсационные выплаты производятся за счет фонда оплаты труда.

3.7. Выплаты стимулирующего характера.

Выплатами стимулирующего характера являются:

премиальные выплаты, выплачиваемые по итогам работы за квартал, год, при условии достижения работником показателей эффективности и качества работы, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору);

выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет.

3.8. В соответствии со ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается (изменяется) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором предусматриваются:

размер оклада (должностного оклада), установленный по замещаемой работником должности за календарный месяц;

повышающие коэффициенты, подлежащие применению к окладу данного работника, и размер оклада (должностного оклада), исчисленный с применением повышающих коэффициентов;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.9. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни – 9 и 24 числа.

3.10. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Тамбовской области.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В учреждении работникам устанавливается продолжительность рабочего времени - пятидневная 40-часовая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Начало рабочего дня - 8.00 ч., окончание рабочего дня - 17.00 ч.

4.2. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12.00 ч. до 13.00 ч.

4.3. Для работников, занимающих должности – вахтер, администратор, медицинская сестра, уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник, аппаратчик химводоочистки в учреждении утверждается график сменности, согласно которому определяется время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания, который составляется, как и у других категорий работников один час.

4.4. Для работников, занимающих должности - тренер-преподаватель режим работы определяется утвержденным расписанием тренировочных занятий. Согласно решению Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2021, протокол №11 тренерам-преподавателям, инструктору-методисту устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю. В рабочее время тренеров-преподавателей включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждения.

4.5. Для иных категорий работников, не упомянутых в настоящем коллективном договоре, время работы и время отдыха устанавливается трудовыми договорами с учетом положений действующего законодательства РФ. При этом режим работы для работников с ограниченными физическими возможностями должен соответствовать действующему законодательству, рекомендациям, данным в общей и индивидуальной программах реабилитации инвалидов.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью, установленной в главе 19 ТК РФ. Ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. N 724 тренерам-преподавателям, инструктору-методисту, заместителю директора предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 14 календарных дней.

В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков в соответствии со статьей 262.1 ТК РФ должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска.

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника.

4.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель выполняет в полном объеме обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников, установленных статьей 212 ТК РФ.

5.2. Работодатель обеспечивает комплектование медицинского шкафа и аптек необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной медицинской помощи.

5.3. Работодатель проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь принятыми на работу лицами; инструктаж на рабочем месте с сотрудниками.

5.4. Работодатель проводит в соответствии со статьями 227, 228, 229, 229.1, 229.2, 230, 230.1 ТК РФ в установленные сроки расследование несчастных случаев с предоставлением актов.

5.5. Представители обеих сторон коллективного договора обеспечивают контроль за выполнением предписаний органов общественного и государственного контроля и надзора.

5.6. Представители сторон коллективного договора ведут среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

6. Социальные гарантии и выплаты

6.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ и Тамбовской области, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

запрет работодателю требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ);

изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 72 ТК РФ);

возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);

при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством - в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам,

по уходу за ребенком (статьи 183,255, ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006 №255-ФЗ);

9

в других случаях, предусмотренных законодательством.

6.2. Стороны договорились, что работодатель за счет средств бюджета учреждения может освобождать работника от работы с сохранением средней заработной платы из расчета 8-ми часового рабочего дня:

на три дня в связи со смертью члена семьи (отец, мать, муж, жена, дети);

на два дня в связи с собственным бракосочетанием;

на два дня в связи с бракосочетанием детей в течение 14 календарных дней до даты события;

на один день в связи с юбилейной датой работника;

на один день в связи с рождением ребенка в течение 30 календарных дней от даты события;

в первый школьный учебный день женщин, имеющих детей младшего школьного возраста до 10 лет включительно иди мужчин-отцов (опекунов) самостоятельно воспитывающих ребенка;

на 4 дня в месяц работника, имеющего детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет.

6.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения после прохождения ими вакцинации (каждой из ее частей) от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) два выходных дня с сохранением денежного содержания, заработной платы.

6.4. Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата (статьи 178,179,180 ТК РФ).

6.5. Работодатель на основании Распоряжения Главы Тамбовской области от 05.06.2023 г. №205 «О мерах поддержки работников в период введения на территории Тамбовской области уровня повышенной готовности» устанавливает единовременную денежную выплату в размере не ниже 300 000 (Триста тысяч) рублей работникам учреждения, поступающим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и направляемым на военную службу пунктом отбора на территории Тамбовской области, военным комиссариатом Тамбовской области (военными комиссариатами муниципальных образований Тамбовской области).

7. Признание трудового коллектива и гарантии его деятельности

7.1. Работодатель признает, что права и гарантии деятельности работников определяются ТК РФ, законами РФ и настоящим коллективным договором.

8. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

8.1. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ.

8.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор обсуждаются на общем собрании трудового коллектива.

8.4. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в министерство труда и занятости населения Тамбовской области.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.

9.3. В целях проведения контроля стороны коллективного договора обязаны без задержки предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

9.4. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

9.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действия настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.