**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «САРАТОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «НАДЕЖДА ГУБЕРНИИ»**

**от работодателя: от работников:**

**Директор ГБОУДОД «СОДЮСШ «НГ» Председатель первичной**

**профсоюзной организации**

**ГБОУДОД «СОДЮСШ «НГ»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.В. Улегин \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А. Плошкина**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_

на 2013-2016 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. руководителя)

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждений дополнительного образования детей «Саратовская областная детско-юношеская спортивная школа «Надежда Губернии» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1. Сторонами настоящего Договора являются:
2. Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Улегина Сергея Валерьевича и работники в лице председателя профсоюзного комитета Плошкиной Ольги Александровны.
3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).
2. Заработную плату выплачивается два раза в месяц 5-го и 20-го числа. По заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя, на условиях, определенных трудовым договором.
3. Основными критериями при оплате труда служат:

* для администрации учреждения - уровень образования, стаж работы по специальности и квалификационная категория;
* для тренера-преподавателя - категория или педагогический стаж и образование согласно тарификационному списку, а также с учетом норматива оплаты труда за одного занимающегося (в процентах);
* спортсмена-инструктора, спортсмена - уровень спортивного мастерства согласно Положению об оплате труда организации.

2.1.4 Устанавливать отдельным работникам надбавки к должностным окладам:

* администрации - за почетное звание, обеспечение высококачественного УТП, выполнение в короткие сроки большого объема работы и оперативное выполнение дополнительных задач;
* тренерам-преподавателям - за почетное звание, выполнение в короткие сроки большого объема работы, число занимающихся на этапах подготовки, за качество спортивной подготовки;
* спортсменам-инструкторам, спортсменам - за выполнение в короткие сроки большого объема работы, за достигнутый результат.

1. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

* по итогам работы за квартал, за год при наличии экономии фонда заработной платы;
* по другим основаниям.

2.1.6 Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размере, предусмотренном действующим законодательством.

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

В случае изменения нормативных актов, касающихся оплаты труда, или в связи с некачественным выполнением работы установленные доплаты могут быть уменьшены или отменены.

Изменение оплаты труда наступает через 2 (два) месяца после письменного предупреждения работника работодателем.

2.1.8 Другие вопросы оплаты труда решаются в соответствии с положением об оплате труда учреждения, которое утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

2.1.9 В случае внутреннего совмещения должностей, за дополнительную работу сотруднику выплачивается доплата. Её размер устанавливает руководитель учреждения по соглашению с работником в зависимости от объема дополнительной работы.

2.1.10 При оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера применяются демократические процедуры (создание соответствующей комиссии с участием представителей профсоюзного комитета).

**Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями. Рабочий день для администрации устанавливается с 8 часов 30 минут до 17 часов.
2. Перерыв для отдыха и питания - с 12 часов 30 минут до 13 часов.
3. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.
4. При необходимости, по распоряжению руководителя, работники администрации могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
5. Рабочее время для тренеров-преподавателей и спортсменов-инструкторов, спортсменов, достигших возраста восемнадцати лет, определяется на основании Положения о ДЮСШ.
6. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов-инструкторов, спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, определяется на основании Положения о ДЮСШ и по заявлению одного из родителей.

3.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу так и в последствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

1. Работодатель обязан установить неполный рабочий день по просьбе:

-беременной женщины;

-одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

-лица, осуществляющего 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 на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному 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.

1. Перерывы в работе женщинам, имеющим детей до полутора лет, используемые для кормления ребенка (детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка.
2. Дополнительные выходные дни устанавливаются одному из родителей (опекуну, попечителю), а также лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до 18 лет - 4 оплачиваемых выходных дня в месяц.
3. В образовательном учреждении предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск:

* продолжительностью 28 календарных дней - администрации учреждения;
* продолжительностью 28 календарных дней – методистам (кроме педагогических работников);
* продолжительностью 42 календарных дня – инструкторам-методистам, заведующим отделениями, тренерам-преподавателям;
* продолжительностью 32 календарных дня - спортсменам-инструкторам, спортсменам.

1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
2. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
3. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен на число дней временной нетрудоспособности работника в случае, если временная нетрудоспособность наступила во время отпуска. Работник должен уведомить руководителя о своей болезни до окончания отпуска.
5. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.
6. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, определяемый по соглашению между работником и работодателем.
7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью - 6 календарных дней предоставляется заместителю главного бухгалтера, начальнику отдела кадров; - 4 календарных дня предоставляется администрации учреждения в соответствии со следующим перечнем должностей: бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, документовед ОРК.

Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета, утверждены постановлением Правительства Саратовской области от 16 апреля 2003 г. №35-П.

1. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 3 календарных дня, по следующим основаниям:

- рождение ребенка;

- собственная свадьба;

- смерть членов семьи (супруги(га), детей, родителей, родных братьев, сестер).

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

**Раздел 4. Дисциплина труда**

4.1 За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям.
  1. Работодатель обязан отстранить спортсмена от участия в спортивных соревнованиях в следующих случаях:
* спортивная дисквалификация спортсмена;
* требование общероссийской спортивной федерации по соответствующим виду или видам спорта, предъявленное в соответствии с нормами, утвержденными этой федерацией.
  1. Работодатель отстраняет спортсмена от участия в спортивных соревнованиях на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.
  2. В случае нарушения руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.
  3. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.
  4. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).
  5. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

**Раздел 5. Гарантии и компенсации**

**5.1. Обеспечение занятости, переобучение, условия высвобождения работников.**

5.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.1.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.1.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.1.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

5.1.5. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

**5.2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки**

5.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

5.2.2. На время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

5.2.3. Расходы по проезду спортсмена, тренера к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, другие расходы, связанные с их участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды, возмещаются в порядке, предусмотренном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями.

* 1. **Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением**
     1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 173-177).

5.3.2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

* 1. **Гарантии и компенсации при возможном высвобождении, обеспечение занятости**
     1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

* + 1. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.
    2. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться следующим работникам:

- предпенсионного возраста за 2 года до пенсии;

- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;

- отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста.

* + 1. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.
  1. **Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам**

5.5.1. Невключение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.

5.5.2. В период отстранения спортсмена от участия в спортивных соревнованиях работодатель обеспечивает его участие в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям с сохранением за ним части заработка в размере, определяемом трудовым договором.

Раздел 6. Охрана труда

1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

* исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
* по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

1. Работодатель обязан организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров (обследований) спортсменов, внеочередных медицинских осмотров (обследований) спортсменов по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения этих медицинских осмотров (обследований).
2. Работник обязан 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 .
3. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.
4. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной- спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.
5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа согласно статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации.
6. Работодатель освобождает от работы председателя профкома с сохранением среднего заработка для участия в проводимых органами профсоюза семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

**Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Работодатель обязуется:

1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, согласно прилагаемому перечню.
2. Перечислять профсоюзному органу средства в размере 1% на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.
4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.
5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованные порядке и сроки.

**Раздел 8. Обязанности профкома**

8.1. Представлять и защищать интересы и права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральными законами.

8.2. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.3. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с обкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечении их новогодними подарками.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.5. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза согласно заявлений.

8.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу учреждений.

**Раздел 9. Заключительные положения**

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

* 1. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
  2. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.
  3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
  4. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
  5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения (его филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).
  6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
  7. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.
  8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания действия настоящего договора.

|  |  |
| --- | --- |
| Работодатель в лице директора  ГБОУДОД «СОДЮСШ «НГ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.В. Улегин | Работники в лице председателя профсоюзного комитета ГБОУДОД «СОДЮСШ «НГ»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.А. Плошкина |