

ОГЛАСОВАНО
ППК
Здобнов
2011 г

УТВЕРЖДАЮ
Директор СДЮСШОР №2
А.В. Яковлев
2011 г

Коллективный договор

**ГУДОД «СДЮСШОР № 2»
на 2011-2014 годы**

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в «СДЮСШОР № 2 по лыжным гонкам и легкой атлетике Оренбургской области» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Сторонами коллективного договора являются: работодатель «СДЮСШОР № 2 по лыжным гонкам и легкой атлетике Оренбургской области» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора Яковлева Александра Васильевича и работники «СДЮСШОР № 2» представленные профсоюзным комитетом в лице Здобнова Виктора Георгиевича - председателя ППК

1.2. Предмет Договора

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, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: аванс 20 числа текущего месяца, под расчет 5 числа следующего за отчетным месяцем по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания ввести в систему оплаты: стимулирование труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации.

2.1.4. Условия оплаты труда определенные трудовым договором не могут

быть ухудшены по сравнению с теми, которые установленными Коллективным договором.

2.1.5. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без

освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

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

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за непрерывный стаж работы;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям. . (при наличие средств)

2.1.7. Юбилярам (50...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

- до одного года - половину должностного оклада;
- от одного до пяти лет - один должностной оклад;

свыше пяти лет - два должностных оклада. (при наличие средств)

2.2. Гарантии и компенсации

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета). При командирование сотрудника школы начисления заработной платы производится по среднему заработку.

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.2.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном, по сравнению с установленным **Трудовым кодексом**

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. 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.

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

3.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 ух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам (администрации) устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), с режимом работы с 9.00 до 18.00. Тренерам-преподавателям устанавливается шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем (по расписанию)

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13.00 до 13.45.

4.6. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем (медицинским работникам 14 дней)

4.8. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок 3-5 дня по соглашению между работником и работодателем.

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

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства.

5.1.2 Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение

безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

охраны труда в период работы

5.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.5. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника - **минимальных размеров оплаты труда;**
- получения работником инвалидности - **минимальных размеров**

оплаты труда.

5.1.6. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

5.1.7. 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.

5.1.8. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными 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 и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

6.2. При рождении ребенка у работника организации

выплачивать ему материальную помощь в размере **минимальный размер оплаты труда**

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

7.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 8. Заключительные положения

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

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала,

представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание. При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов – за счет средств организации)