**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ГРЕКО – РИМСКОЙ БОРЬБЕ ИМЕНИ ХАСАНА МАХАРБЕКОВИЧА БАРОЕВА»**

**на 2019-2022 г.г.**

От работодателя: От работников:

Директор Председатель первичной профсоюзной

ГБУ «СШОР по греко - организации ГБУ «СШОР по греко –

римской борьбе им. Х.М.Бароева» римской борьбе им. Х.М.Бароева»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Б.Уруймагов \_\_\_\_\_\_\_\_\_Гогичаева Л.Н.

Утвержден на общем собрании

работников ГБУ «СШОР по греко – римской

борьбе им. Х.М.Бароева»

протокол №\_\_ от \_\_\_\_\_\_ 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

*Министерство по труду и социальному развитию РСО-Алания*

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

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

(должность, Ф.И.О.)

МП

г. Владикавказ 2019 г.

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Спортивная школа олимпийского резерва по греко – римской борьбе имени Хасана Махарбековича Бароева» Республика Северная Осетия – Алания (ГБУ «СШОР по греко – римской борьбе им. Х.М.Бароева»). 1.2. Коллективный договор заключен в соответствие с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Северная Осетия-Алания. 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице его представителя – директора Уруймагова В.Б. именуемый далее «Работодатель», действующий на основании Устава, и Общее собрание работников ГБУ «СШОР по греко – римской борьбе им. Х.М.Бароева», действующий на основании положения и представляющий, в установленном законодательством порядке работников, в лице его председателя (далее – ОСР). 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. 1.5. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, занятости, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и льготы, предоставляемые работодателем, а также иные вопросы. 1.6. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором. 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. 1.14. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2019 сторонами и действует по 31 декабря 2022 года. 1.15. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения ОСР. 1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

**2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются законодательством Российской Федерации, Уставом учреждения, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами (и дополнительными соглашениями к трудовым договорам) 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. 2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и определенный 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. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы в учреждении (ст.59 ТК РФ): − с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера; − с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права; − с лицами, поступающими на работу по совместительству; − со спортсменами-инструкторами; − в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. 2.5. Испытание при приеме на работу, кроме лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, не устанавливается: − при заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев (на период отпуска или болезни); 2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется обеспечить занятость работника в соответствии с занимаемой должностью. В случае необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

2.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ. 2.9. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. 2.10. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) перевод работника к другому работодателю;

6) отказ работника от продолжения работы, в связи с изменением существенных условий трудового договора;

7) обстоятельства, не зависящие от воли сторон. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день работы.

2.11. Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы. (статья 348.7 ТК РФ)

**3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении для работников из числа администрации, административно-хозяйственного, вспомогательного персонала не может превышать 40 часов в неделю с пятидневной рабочей неделей и с двумя выходными днями.

3.2. Для тренерского состава и спортсменов-инструкторов применяется шестидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении для тренерского состава не более 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени тренерского состава устанавливается с учетом норм часов тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тренировочной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении для вспомогательного обслуживающего персонала не может превышать 40 часов в неделю. 3.4. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием тренировочных занятий, утвержденным руководителем учреждения, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. 3.5. Привлечение работников к сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни и ночное время осуществляется только с письменного согласия работника и письменного распоряжения руководителя учреждения. 3.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (Ст.93 ТК РФ).

**4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Выходными днями в учреждении для администрации, административно-хозяйственного персонала являются суббота, воскресенье и праздничные дни; для тренерского состава – выходные дни, согласно утвержденному расписанию тренировочных занятий и праздничные дни. 4.2. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год в соответствии с требованиями (ст. 123 ТК РФ). Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем (ст. 125 ТК РФ). 4.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам составляет 28 календарных дней, а также работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск: − руководителю – согласно трудового договора (ст. 101 ТК РФ за ненормированный рабочий день); − спортсменам - инструкторам – 4 календарных дня (ст. 348.10 ТК РФ); − тренерам – 14 календарных дней; − работникам работающим на должностях с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно Приложения 1. 4.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. 4.5. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. 4.6. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. 4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению и по согласованию с советом трудового коллектива может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы: - в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; - для проводов детей в армию - три дня. 4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (Ст. 128 ТК РФ).

**5. ОПЛАТА ТРУДА и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

5.1. Учредителем ГБУ «СШОР по греко – римской борьбе им. Х.М.Бароева»» является Министерство по физической культуре и спорту РСО-Алания, должностные оклады (тарифные ставки) всем категориям работников установлены, согласно штатному расписанию. 5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады тренеров устанавливаются в зависимости от образования и стажа тренерской работы, либо квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации (ст.143 ТК РФ). 5.3. Тарификация работ и профессий производиться на основании действующих тарифно-квалификационных справочников. 5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда работников государственных учреждений РСО-Алания, осуществляющих спортивную подготовку и включает в себя:

- оплата труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов; - доплата за выполнение работ, связанных с тренировочным процессом и не выходящих в круг основных обязанностей работника; - выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, Положением о стимулирующих выплатах и другими. локальными нормативными актами ГБУ «СШОР по греко – римской борьбе им. Х.М.Бароева». 5.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится: - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; - при присвоении почетного звания – со дня присвоения; - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном, или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы ,более высокого оклада (ставки) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. 5.6. Производить доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширения зоны обслуживания в размере 50% тарифной ставки (оклада) по совмещаемым должностям. 5.7. Работодатель обязуется: 5.8. Ответственность за правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель ГБУ «СШОР по греко – римской борьбе им. Х.М.Бароева»».

5.9. Администрация своевременно проводит работу по тарификации тренеров, инструкторов-методистов, заместителей директоров и работников, ее уточнение в связи с изменением стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации. 5.10. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам ГБУ «СШОР по греко – римской борьбе им. Х.М.Бароева»», и выплачивать непосредственно работнику. Выплата заработной платы в СШОР производится два раза в месяц на спец.кар.счет сотрудников СШОР: за первую половину месяца (аванс) – с 01 по 16 число текущего месяца и за вторую половину месяца (окончательный расчет) – с 16 по 01 число месяца следующего за отчетным. 5.11. При наличии средств устанавливаются дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью. 5.12. Руководитель: - утверждает по согласованию с профкомом Положение об оплате труда работников (приложение № 1); - осуществляет премирование из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств. - единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в особых случаях (смерть родителей, мужа (жены), детей, стихийные бедствия), и к ежегодному отпуску всем работникам. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда в декабре текущего года осуществляется по результатам рассмотрения предварительного отчета о выполнении государственного задания в декабре текущего года.

5.13. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с Законом « О минимальной заработной плате» на соответствующий период.

**6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ.**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, соответствующие требованиям охраны труда, организацию контроля уполномоченными работниками за состоянием охраны труда и техники безопасности. 6.3. Обеспечить прохождение бесплатного обязательного периодического медицинского осмотра (обследования) работников. Работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра. 6.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и осуществлять работу по охране и безопасности труда. 6.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения. 6.6. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками. 6.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения. 6.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место. 6.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. 6.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда. 6.12. Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденных приказом Минтруда России от 10.12.2012 №580н. в Учреждении.

**7. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ** 7.1. Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Работодатель обязуется: 7.2. Повышать квалификацию тренеров не реже чем один раз в 4 года (ст. 34.3 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями). 7.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ. 7.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

7.6. Организовывать проведение аттестации работников учреждения.

**8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ и РБ: − при исполнении общественных обязанностей; − при совмещении работы с обучением; − при вынужденном прекращении работы не по вине работника; − при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. 8.2. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива может: − направить ходатайство на предоставление жилья нуждающимся работникам; − рассмотреть вопрос о направлении ходатайства на предоставление места в дошкольном учреждении работникам, имеющим детей дошкольного возраста; − оказывать материальную помощь работникам при наличии финансовой возможности учреждения.

**9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ОБЩЕГО СОБРАНИЕ РАБОТНИКОВ**

9.1. В своей деятельности ОСР руководствуется законодательными и нормативными документами, регламентирующими деятельность Учреждения. 9.2. ОСР обязуется: − представлять и защищать права и интересы работников по социально- трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и иными локальными нормативными документами; 11 − представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, если они уполномочили ОСР представлять их интересы; − осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 9.3. Участвует в разработке локальных актов учреждения, касающихся интересов трудового коллектива. 9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников. 9.5. Представляет и защищает права работников в комиссии по трудовым спорам и суде. 9.6. По согласованию с работодателем рассматривает следующие вопросы: − расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя; − другие по согласованию сторон. 9.7. Всю полноту ответственности за принятые решения, качество и своевременность выполнения задач и функций, возложенных на Совет трудового коллектива, несут председатель Совета, секретарь и его члены.

**10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. 10.2. ОСР обязуется разъяснять работникам условия коллективного договора, содействовать реализации прав, основанных на коллективном договоре. 10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ. 10.5. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. 10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не менее, чем за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение 1

От работодателя: Директор ГБУ «СШОР по греко – римской борьбе им. Х.М.Бароева»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Уруймагов В.Б.

От работников: Председатель Общего собрания работников ГБУ «СШОР по греко – римской борьбе им. Х.М.Бароева»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Гогичаева Л.Н..

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска № п/п Наименование должности Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска в календарных днях

1. Директор 3 дн. (согласно трудового договора).

2. Заместитель директора по спортивной работе 5 дн.

3. Методисты включая старшего 5 дн.

4. Заведующий хозяйством 5 дн.