

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Государственного Казенного Учреждения Кабардино-Балкарской Республики «Спортивная школа по горным лыжам и альпинизму» на 2022-2024гг.

Договор подписан « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**«Утверждаю»**

От имени работодателя:

Директор

 Р.Х. Гулиев

**«Согласовано»**

От имени представителей работников:

Инструктор-методист  
ГКУ КБР «Спортивная школа  
по горным лыжам и альпинизму»

 В.В. Паштова

Коллективный договор зарегистрирован в ГКУ «РЦТЗСЗН- филиал  
Эльбрусского района»

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Инспектор ОСП и ТО ГКУ «РЦТЗСЗН- филиала Эльбрусского района»  
\_\_\_\_\_ М.Х. Байказиева

Государственное казенное учреждение Кабардино-Балкарской Республики «Спортивная школа по горным лыжам и альпинизму», именуемая в дальнейшем «Учреждение» в лице директора Гулиева Руслана Хусейновича, действующего на основании Устава с одной стороны, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники в лице представителя работников Учреждения – Паштовой Виктории Викторовны - с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Работники», заключили настоящий коллективный договор, именуемый в дальнейшем «Договор», о нижеследующем:

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Договор устанавливает правовые основы регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов между Работодателем и Работниками.

1.2. Настоящий договор предполагает наряду с прочими обязательствами сторон:

1.2.1. Соблюдение сторонами по данному Договору норм законодательства РФ.

1.2.2. Полномочность представителей сторон и их равноправие при решении всех вопросов, касающихся существа данного Договора.

1.2.3. Свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся существа данного Договора.

1.2.4. Добровольность принятия сторонами обязательств по данному Договору, в том числе и при пересмотре содержания и условий его действия.

1.2.5. Реальность обеспечения принимаемых сторонами по данному Договору обязательств.

1.2.6. Систематичность контроля за соблюдением данного Договора и неотвратимость ответственности за нарушение его положений.

1.2.7. Данный договор заключен в соответствии с законодательством, в частности с «Законом о социальном партнерстве в сфере труда в Кабардино-Балкарской Республике» № 50- РЗ от 22.07.2008 г.

## **2. Основные права и обязанности Работодателя и Работников Учреждения по исполнению Договора**

Основные права и обязанности Работодателя и Работников Учреждения по исполнению настоящего Договора определяются следующим образом:

### **2.1. Работодатель имеет право**

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ.

2.1.2. Вести с работниками Учреждения коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.1.3. Поощрять работников Учреждения за добросовестный эффективный труд.

2.1.4. Требовать от работников Учреждения исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 1 к Договору).

2.1.5. Привлекать работников Учреждения к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

2.1.7. Создавать объединение работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

## **2.2. Работодатель обязан:**

2.2.1. Соблюдать законодательство РФ, условия настоящего коллективного Договора, а также соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Предоставлять работникам Учреждения работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3. Обеспечивать работникам Учреждения безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.4. Обеспечивать работников Учреждения оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.5. Обеспечивать работникам Учреждения равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Выплачивать работникам Учреждения в полном размере причитающуюся им заработную плату не реже чем каждые пол месяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать (перезаключать) коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2.8. Предоставлять представителям работников Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения (перезаключения) коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.2.9. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.10. Рассмотреть представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками Учреждения представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников Учреждения в управлении организацией в предусмотренных законодательством и Договором формах.

2.2.12. Обеспечивать бытовые нужды работников Учреждения, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2.14. Возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными и иными нормативными правовыми актами.

2.2.15. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

### **2.3. Работники Учреждения имеют право на:**

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

2.3.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым Договором.

2.3.3. Рабочие места, соответствующие условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным Договором.

2.3.4. Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.3.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и Договором формах.

2.3.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Договора, соглашений.

2.3.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами.

2.3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.13. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

## **2.4. Работники Учреждения обязаны:**

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, и должностными инструкциями работника.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к Договору).

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, в том числе требования пожарной безопасности.

2.4.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

2.4.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

## **3. Организация труда работников Учреждения. Оплата труда.**

3.1. Работники Учреждения обязаны добросовестно, качественно и производительно трудиться в течение рабочего времени. Под рабочим временем следует понимать время, в течение которого работник Учреждения, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к Договору) и условиями индивидуального трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

Продолжительность рабочего времени в учреждении для директора, заместителя директора, главного бухгалтера, юрисконсульта, инструктора-методиста, специалиста по кадрам, уборщика, сторожа составляет 40 часов в неделю. Рабочие дни: понедельник-пятница с 08:00-17:00, выходные: суббота-воскресенье, перерыв на обед в течении рабочего дня с 12:00-13:00. Для врача, тренеров, водителя составляет 36 часов в неделю. Рабочие дни: понедельник-суббота, выходной день: воскресенье. Рабочее время устанавливается согласно утвержденного расписания тренировочных занятий. Суммарное количество рабочих часов в течении рабочего дня 6 часов: с 09:00-12:00 рабочее время, с 15:30-18:30 рабочее время. Перерыв на обед с 11:30-12:00. Для отдельных категорий работников (инвалидов, несовершеннолетних, совместителей и совмещающих) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, продолжительность рабочего времени может быть уменьшена, а для работников, работающих по внутреннему совместительству – увеличена в соответствии с ТК РФ. Уменьшение или увеличение продолжительности рабочего времени отражается в трудовом договоре (или дополнительном соглашении) конкретного работника. Нерабочими для работников Учреждения являются выходные дни и праздничные дни, установленные в соответствии с законодательством РФ.

3.2. Работник может быть привлечен Работодателем к сверхурочным работам.

3.2.1. Привлечение к сверхурочным работам, т.е. работам, производимым работниками Учреждения по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работы сверх нормального числа рабочих часов за неделю, производится Работодателем с письменного согласия работников в следующих случаях.

- При производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения в Учреждении производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия.

- При производстве в Учреждении общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование.

- При необходимости выполнить (закончить) начатую Учреждением работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей.

3.2.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.2.3. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.2.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.2.6. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.3. Работникам Учреждения устанавливается ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа ежегодно не позднее 15 декабря текущего года. Прочие виды отпусков предоставляются работникам Учреждения в соответствии с законодательством РФ.

3.4. Работодатель обязан создать и поддерживать необходимые условия для производительного и безопасного труда работников Учреждения, постоянно вести точный учёт времени, фактически отработанного каждым работником, объективно и справедливо оценивать его труд.

3.5. На основе данных учёта фактически отработанного времени исходя из результатов оценки труда каждого работника Учреждения, Работодатель выплачивает денежное вознаграждение – заработную плату и иные виды вознаграждений, предусмотренные содержанием индивидуального трудового договора работника.

Оплата труда производится на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений спорта КБР (Постановление Правительства КБР от 05.09.2013 г. №246-пп, с последующими изменениями и дополнениями).

3.6. Заработная плата – это основная форма вознаграждения работника Учреждения за труд в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. В заработную плату включаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Прочие виды денежного вознаграждения – надбавки стимулирующего характера, компенсационные выплаты и надбавки за особые условия труда и другие виды вознаграждения, предусмотренные Положением об оплате труда работников, выплачиваются работнику вместе с заработной платой при наличии соответствующих оснований для выплаты. Оплата отпуска работника Учреждения производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.8. В Учреждении устанавливаются должностные оклады работникам согласно действующим нормативным сеткам, утвержденным Правительством КБР.

3.9. Оклады, устанавливаемые для конкретных групп, являются гарантией минимального уровня оплаты труда при соблюдении, установленной законодательством продолжительности рабочего времени и при выполнении работником трудовых обязанностей (минимальная заработная плата).

3.10. Установить доплаты и надбавки к должностным окладам работников Учреждения:

-премия по итогам работы за месяц, квартал, год;

-материальная помощь согласно заявлению (по распоряжению работодателя).

3.11. Выплачивать премию согласно положению о премировании, определенного для каждой категории работников. (ст.135 ТК РФ).

3.12. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.13. Выплату заработной платы служащим производить два раза в месяц, т.е. выплата аванса 15 числа текущего месяца, выплата заработной платы последний рабочий день текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Сроки выплаты заработной платы могут быть изменены совместным решением Администрации и Собранием трудового коллектива учреждения и зафиксированы в коллективном договоре.

3.14. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере Работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.15. Предоставлять всем работникам ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 28 календарных дней, при этом дополнительные дни к отпуску предоставляются:

- директору – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день;
- заместителю директора – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день;

- главному бухгалтеру – 14 календарных дней за ненормированный рабочий день в соответствии с п. 3.6.2 раздела 3 Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству спорта КБР, между Министерством спорта КБР и Кабардино-Балкарской территориальной организацией профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма РФ от 02.02.2017 г.

- инструктору-методисту и тренерам предоставляется ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск продолжительностью 42 календарных дней.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. В соответствии со ст. 23 ТК РФ и Федеральным законом от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 07.03.2018) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 18.03.2018) инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ для работников в возрасте до 16 лет устанавливается рабочее время, продолжительностью 24 часа в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается рабочее время,



продолжительностью 35 часов в неделю. В соответствии со ст. 267 ТК РФ работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

С согласия работника ежегодный оплачиваемый отпуск, не использованный в текущем рабочем году, должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. (ст.124 ТК РФ).

Дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, предоставляется в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ и иными нормативно-правовыми актами РФ.

3.16. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с работниками. Они обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить график ежегодных отпусков (ст.123 ТК РФ).

3.17. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают компенсацию за каждый день положенного отпуска (ст.127 ТК РФ).

3.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по согласованию между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ)

3.19. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой работника- 3 календарных дня;
- смертью близких родственников (родители, супруги, дети (в том числе усыновленные) полнородные братья и сестра) - 3 календарных дня.

В других случаях по договоренности между работником и работодателем.

#### **4. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам Учреждения**

4.1. Под гарантиями, предоставляемыми работникам Учреждения, понимаются средства, способы и условия, с помощью которых Работодателем обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально – трудовых отношений, предусмотренных законодательством РФ. Под компенсациями, выплачиваемыми работникам Учреждения, следует понимать денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых и иных предусмотренных законодательством РФ обязанностей.

4.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством РФ и Договором (гарантии при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда), работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- 4.2.1. При переезде на работу в другую местность.
- 4.2.2. При исполнении государственных или общественных обязанностей.
- 4.2.3. При вынужденном прекращении работы не по вине работника.
- 4.2.4. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.
- 4.2.5. В некоторых случаях прекращения трудового договора.

4.2.6. В связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

4.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств Работодателя.

4.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель обязан предложить работнику, должность которого сокращается, другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением его численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учётом мнения полномочных представителей работников Учреждения принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством РФ и Договором.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие женщины при наличии ребенка-инвалида до 16 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работники, находящиеся на больничном (временная нетрудоспособность), не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации ГКУ КБР «Спортивная школа по горным лыжам и альпинизму».

4.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

## **5. Условия и охрана труда работников Учреждения**

Работодатель, в соответствии с законодательством РФ по охране труда, обязуется:

5.1. Обеспечить в учреждении здоровые и безопасные условия труда в соответствии с существующими нормами и правилами техники безопасности и охраны труда, санитарии и противопожарной безопасности.

5.2. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

5.3. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и

своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.5. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.6. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.7. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.8. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.9. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.10. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

5.11. Обеспечить уборщиц моющими и дезинфицирующими средствами.

5.12. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

5.13. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 10 лет (детей инвалидов до 16 лет) от дежурства;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 6 лет и детей-инвалидов до 16 лет;

- разрешить женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), по их просьбе и по согласованию с профкомом, использование ежегодных отпусков в летнее и другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 3-4 недель.

5.14. Регулярно рассматривать на заседаниях совместной комиссии вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также состояние охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

5.15. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ, и закрепление этих прав в трудовых договорах, заключаемых (перезакрываемых) с работниками Учреждения.

## **6. Материальная ответственность сторон по Договору**

6.1. Сторона по Договору, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, а в отдельных случаях – договорами о материальной ответственности. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником Учреждения не может быть ниже, а работника Учреждения перед Работодателем – выше, чем это предусмотрено законодательством РФ.

6.2. Работодатель обязан возместить работнику Учреждения не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника Учреждения от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника Учреждения на прежней работе;

- задержки Работодателем выдачи работнику Учреждения трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству РФ формулировки причины увольнения работника;

- других случаев, предусмотренных законодательством РФ.

6.3. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника Учреждения не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник Учреждения несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

## **7. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение**

7.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать не урегулированные разногласия между работниками Учреждения (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнения работников Учреждения при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

7.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

7.3. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

7.4. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

7.7. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

7.8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

7.9. Договор заключен сроком на 3 года (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

## **8. Условия действия Договора**

8.1. Договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания сторонами, и действует в течение всего срока до заключения между сторонами нового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Действия Договора распространяется на всех работников Учреждения, его филиала и региональных представительств.

8.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Учреждением, расторжения трудового Договора (контракта) с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации, после чего может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника имущества Учреждения действие Договора сохраняется в течении трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

8.3. При пересмотре Договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников Учреждения и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

Изменения и дополнения в Договоре в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном законодательством РФ.

8.4. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации. В этом случае претензии работников Учреждения по Договору

удовлетворяются из имущества Учреждения в соответствии с законодательством РФ.

Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией Учреждения по согласованию с представителем работников, подписавшим Договор.

8.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течении трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Не урегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с законодательством РФ. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.6. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников Учреждения. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами и их полномочными представителями. При осуществлении контроля стороны обязаны своевременно предоставлять полномочным представителям всю имеющуюся у них для этого информацию.

## **9. Социальные гарантии и компенсации**

9.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

9.1.1. Частичную, но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (или полную) компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- а) связанных с погребением умерших работников;
- б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);
- в) связанных с погребением ветеранов труда.

9.1.2. Добровольное медицинское страхование и долгосрочное страхование жизни работников.

9.1.3. Негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное пенсионное страхование работников в соответствии с программой негосударственного пенсионного обеспечения, принятой работодателем.

9.1.4. Выплату материальной помощи:

а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере не менее минимальной месячной тарифной ставки. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

б) при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

в) при рождении ребенка - не менее минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - не менее минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда;

д) при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы, а также для первоначального обзаведения хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы и принятым на прежнее место работы, - не менее минимальной месячной тарифной ставки рабочего первого разряда;

## **10. Условия заключения договора.**

1. Для заключения коллективного договора директором ГКУ КБР «Спортивная школа по горным лыжам и альпинизму» издается приказ о создании согласительной комиссии, состоящей из представителей администрации (работодателя) и работников ГКУ КБР «Спортивная школа по горным лыжам и альпинизму». Издание приказа, состав комиссии согласуется с ПК.

### **Состав комиссии:**

1. Гулиев Р.Х. - директор;
2. Шидаков А.А. - заместитель директора;
3. Паштова В.В. - инструктор-методист;
4. Джаппуева Ф.З. - специалист по кадрам;

В течение недели комиссией подготавливается и утверждается проект договора.

По завершению ознакомления (не позднее чем через две недели) проводится собрание членов коллектива для принятия договора. Количество присутствующих должно быть не менее 2/3 от общего числа работников ГКУ КБР «Спортивная школа по горным лыжам и альпинизму».

Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 числа присутствующих.

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действителен до заключения нового коллективного договора.

Принято на общем собрании коллектива.

Приложением договора являются Правила внутреннего трудового распорядка, Положение о системе оплаты труда работников.

Работодатель:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)

Работники:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)