

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНО-АДАПТИВНАЯ ШКОЛА» МИНИСТЕРСТВА СПОРТА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Принят на общем собрании работников
название организации Протокол собрания
№ ____ от _____ 2024г.

Коллективный договор
Государственного казенного учреждения
дополнительного образования
«Спортивно-адаптивная школа» Министерства спорта
Кабардино-Балкарской Республики
на период с 12.02.2024 по 12.02.2027г.

От работников:

Председатель Профкома
ГКУ ДО «САШ» Минспорта КБР
_____ Адыгеунова А.А.
« » _____ 2024 г.

От работодателя:

Директор
ГКУ ДО «САШ» Минспорта КБР
_____ Кулюшин А.П.
« » _____ 2024 г.

Зарегистрировано в ГКУ «Республиканский
центр труда, занятости и социальной
защиты населения»

Рег.№ дата

Главный инспектор _____
(подпись)

г. Нальчик
2024

Государственное казенное учреждение дополнительного образования «Спортивно-адаптивная школа» Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики, именуемое в дальнейшем «Учреждение» в лице директора Кулюшина Александра Павловича, с одной стороны, именуемый в дальнейшем «Работодатель», и работники государственного казенного учреждения дополнительного образования «Спортивно-адаптивная школа» Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики в лице председателя профкома Адыгеуновой Анжелы Альбертовны 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.

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.

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

2.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

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, инвентарем, 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 в установленные сроки.

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 трудового законодательства РФ.

2.2.10. Создавать условия, обеспечивающие участие работников учреждения в управлении организацией в предусмотренных законодательством и Договором формах.

2.2.11. Обеспечивать бытовые условия работников учреждения, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения в порядке, установленном законодательством РФ.

2.2.13. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

2.2.14. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, 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. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и коллективным договором.

2.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного 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.

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 коллективного договора, соглашений.

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

2.3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ.

2.3.13. Возмещение вреда, причиненного 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.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка государственного казенного учреждения дополнительного образования «Спортивно-адаптивная школа» Министерства спорта Кабардино-Балкарской Республики (приложение №1 к Договору).

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4. Выполнять установленные нормы труда.

- 2.4.5. Соблюдать требования по охране и обеспечению безопасности труда.
- 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. Рабочее время и время отдыха

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 и условиями индивидуального трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством РФ относятся к рабочему времени.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.92 ТК РФ).

3.4. В ГКУ ДО «САШ» Минспорта КБР предусматривается выполнение работниками трудовой функции дистанционной (удаленной) работой.

3.5. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

3.6. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, выполняющий трудовую функцию дистанционно (удаленно).

3.7. В ГКУ ДО «САШ» Минспорта КБР предусматривается временная дистанционная (удаленная) работа. Срок временного перевода на дистанционную (удаленную) работу определяется приказом директора ГКУ ДО «САШ» Минспорта КБР и не может превышать 6 месяцев. При наличии

обстоятельств, указанных в ст. 312.9 ТК РФ, директор ГКУ ДО «САШ» Минспорта КБР вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу.

3.8. Взаимодействие с дистанционным работником в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя осуществляется путем обмена электронными документами, пересылаемыми по электронной почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д.

3.9. К электронным документам, в частности, относятся: скан-образы (фотокопии, скриншоты) распоряжений, уведомлений, требования работодателя, заявления и извещения работника, планы выполнения работ, отчеты различных форм и видов, запросы и электронная переписка сторон.

3.10. Обмен электронными документами может осуществляться с использованием личной электронной почты, других видов электронной подписи или в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

3.11. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

3.12. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Дистанционный работник, использующий принадлежащие ему или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства для осуществления трудовой функции, получает денежную компенсацию в размере 1000,00 (одной тысячи) рублей. Денежная компенсация выплачивается дистанционному работнику один раз в месяц в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца – в последний рабочий день месяца. Денежная компенсация выплачивается дистанционному работнику пропорционально отработанному времени. За дни, когда дистанционный работник не выполняет трудовую функцию по причине болезни, отпуска, диспансеризации, компенсацию он не получает.

3.13. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие [статей 166 - 168](#) Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.14. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой ([статья 62](#) ТК РФ), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

3.15. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

3.16. Работодатель в случае производственной необходимости может вызвать работника, выполняющего дистанционную (удаленную) работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте не более одного раза в неделю на время не более 4-х часов в день.

3.17. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

3.18. В ГКУ ДО «САШ» Минспорта КБР устанавливается ненормированный рабочий день для директора, главного бухгалтера, инструктора-методиста по АФК и тренеров-преподавателей по АФК.

3.19. Нерабочими днями для работников учреждения являются выходные и праздничные дни, установленные в соответствии с законодательством РФ. Выходными днями для директора, главного бухгалтера, инструктора-методиста по АФК и водителя являются суббота и воскресенье, для тренеров-преподавателей по АФК выходной день – воскресенье.

Продолжительность рабочего дня в предпраздничный день сокращается на 1 час.

3.20. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право: на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе; на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст.263.1 ТК РФ).

3.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

3.22. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 ТК РФ).

3.23. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

3.24. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

3.25. Основным работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

3.26. Оплата труда и основного и дополнительного отпуска работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется согласно трудовому договору и должны выплачиваться в размере, установленном трудовым договором, то есть в том же размере, что и при работе до введения режима дистанционной (удаленной) работы, с учетом всех составляющих – оклада, доплат, надбавок, премий, иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.27. В соответствии со ст.262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.28. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем учреждения с учетом мнения выборного органа представляющего работников учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.29. Прочие виды отпусков предоставляются работникам учреждения в соответствии с законодательством РФ.

3.30. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают компенсацию за каждый день положенного отпуска.

3.31. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.32. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст.99 ТК РФ.

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

3.34. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. ст. 99 ТК РФ.

3.35. В соответствии со ст.96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются:

беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке , установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, матери и отца, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.36. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.37. Привлечение работодателем работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.38. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.39. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

3.40. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

3.41. В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения

заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

- со свадьбой работника – 3 календарных дня;
- со смертью близких родственников – 3 календарных дня.

4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязан создать и поддерживать необходимые условия для производительного и безопасного труда учреждения, постоянно вести точный учет времени, фактически отработанного каждым работником, объективно и справедливо оценивать его труд.

4.2. На основе данных учета фактически отработанного времени и исходя из результатов оценки труда каждого работника учреждения, работодатель выплачивает денежное вознаграждение – заработную плату и иные виды вознаграждений, предусмотренные содержанием индивидуального трудового договора работника.

4.3. Заработная плата – это основная форма вознаграждения работника учреждения за труд, в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Заработная плата выплачивается в соответствии с ТК РФ.

4.4. 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 ГКУ ДО «САШ» Минспорта КБР, выплачиваются работнику, как правило, вместе с заработной платой при наличии соответствующих оснований для выплаты.

4.5. В учреждении устанавливаются должностные оклады работникам в соответствии с Постановлением Правительства КБР от 05.09.2013г. № 246-ПП с изменениями от 01 августа 2023г.

4.6. 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).

4.7. В соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину месяца - 15 числа оплачиваемого месяца (аванс);

- за вторую половину месяца – в последний день расчетного месяца (окончательный расчет).

4.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Приложение №2).

4.10. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

4.12. 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 более 15 дней работник имеет право известив работодателя в письменной форме об этом приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или предоставляется дополнительный день отдыха по желанию работника.

4.14. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.15. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня. Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.16. Минимальная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

4.17. Индексация заработной платы производится в соответствии с Постановлением Правительства КБР.

5. Гарантии и компенсации, предоставляемые работникам

5.1. 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.

5.2. 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:

- при вынужденном прекращении работы не по вине работодателя;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при сдаче крови и ее компонентов;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора.

5.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.5. Направление инвалидов в служебные командировки 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ);

запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ).

5.6. При сдаче крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы с сохранением заработка и предоставляется дополнительный день отдыха.

5.7. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется два дня отдыха, которые по желанию могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

5.8. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

5.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику, должность которого сокращается, другую имеющуюся (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного выше, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.10. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (удаленно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом РФ. Сохраняются все социально-трудовые права, гарантии и компенсации.

5.11. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

6. Условия и охрана труда

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

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

6.2. Обеспечить рабочего и уборщика моющими средствами.

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

6.4. 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 10 лет (детей-инвалидов до 16 лет);

- разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе и по согласованию на общем собрании работников, использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 3-4 недель – в период, когда позволяют производственные условия.

6.5. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.6. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.7. Работодатель приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

6.8. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

6.9. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п.6.7. настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

6.10. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

6.11. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п.6.7. настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

6.12. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

6.13. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

6.14. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

6.15. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению

причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

6.16. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

6.17. Работодатель обеспечивает гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные законодательством РФ, и закрепление этих прав в трудовых договорах, заключаемых (перезаключаемых) с работниками учреждения.

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

6.18. Соблюдать требования охраны труда;

6.19. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.20. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.21. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.22. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.23. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй [статьи 227](#) настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.24. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Работник, в соответствии с законодательством РФ по охране труда, имеет право на:

6.25. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.26.Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

6.27.Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

6.28.Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

6.29.Обучение по охране труда за счет средств работодателя;

6.30.Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

6.31.Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

6.32. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

6.33. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

6.34. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

6.35. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за

ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.36. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

7. Материальная ответственность сторон по Договору

7.1. 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.

7.2. 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;
- отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора по труду о восстановлении работника учреждения на прежней работе;
- других случаев, предусмотренных законодательством РФ.

7.3. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

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.

8. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение

8.1. Под коллективным трудовым спором следует понимать не урегулированные разногласия между работниками учреждения 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.

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

9. Условия действия Договора

9.1. Договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания сторонами в порядке, предусмотренном законодательством. До истечения срока действия коллективного договора его можно продлить на срок не более трех лет. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения.

9.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления учреждением, расторжением 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 течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

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

9.4. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, Договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

9.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 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.

9.6. Стороны, подписавшие Договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников учреждения. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами. При осуществлении контроля стороны обязаны своевременно предоставлять всю имеющуюся у них для этого информацию.