КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного учреждения «Спортивный комплекс «Нальчик»

на 2012 – 2015 годы

Утвержден
общим собранием работников
ГУ СК «Нальчик»

«12» января 2012 г.

Коллективный договор
зарегистрирован _____

_____
(наименование учреждения, организации)

«____» _____ 20 ____ г. № ___

Раздел 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора *(далее по тексту-КД)* являются:
-Работники Государственного учреждения «Спортивный комплекс «Нальчик» и представительного органа численностью 5 человек *(далее по тексту- Представитель)*
-Работодатель Государственное учреждение «Спортивный комплекс «Нальчик» в лице директора *(далее по тексту- Работодатель)*

1.2. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3. Представитель является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает Представителя в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников ГУ СК «Нальчик» по данному коллективному договору.

1.4. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

1.5. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания сроком на 3 года.

1.6. Положения настоящего КД распространяются на всех работников ГУ СК « Нальчик».

1.7. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем. Представителем и работниками.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон.

1.9. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников ГУ СК « Нальчик», а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, доводит совместно с Представителем до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях, через средства информации.

1.10. Настоящий КД сохраняет свое действие:
-в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим КД;
-при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения в течение всего срока реорганизации;
-при смене формы собственности учреждения, в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
-при ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет.

Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости

2.1.Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Представителем.

2.2.Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работниками и Работодателем в письменной форме. Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.3.Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Представителя (ст.82 ТК).

2.4.В случае реорганизации или ликвидации учреждения либо сокращения должностей, численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует представителя о возможном расторжении трудового договора с работником не позднее чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.5.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству. Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.6.При сокращении должностей, численности или штата работников учреждения,

работодатель при рассмотрении преимущественного права на замещение должности или оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

:-лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

-проработавших в учреждении свыше 10 лет;

-одиноким родителям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.7.Работодатели оказывают содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве

через органы службы занятости.

2.8.Лри принятии решения о ликвидации учреждения или решения о сокращении должностей, численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщают в письменной форме органам службы занятости и Представителю информацию о возможных массовых сокращениях должностей и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1.Режим рабочего времени в ГУ СК «Нальчик» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Представителя **(Приложение №1)**, а также графиками сменности.

3.2.Для работников ГУ СК «Нальчик» устанавливается восьмичасовой рабочий день с 9.00 до 18.00 с перерывом для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 часов. Работнику устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю: суббота, воскресенье.

3.3.Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени работников ГУ СК «Нальчик» составляющей не более 40 часов в неделю.

3.4.В ГУ СК «Нальчик» для врачей устанавливается 6,36 часовой рабочий день с 9.00 до 16.36 часов с перерывом для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 часов. Для медицинских сестер - 7,48 часовой рабочий день с 9.00 до 17.48 часов с перерывом для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 часов.

3.5.В ГУ СК «Нальчик» для сторожей и операторов-котельной, устанавливается сменная работа согласно графику сменности. Продолжительность смены составляет 24 часа с 9.00 до 9.00 часов следующего дня. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Раздел 4. Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты

4.1.Заработная плата каждого работника ГУ СК «Нальчик» зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.2.Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

4..3.При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника ГУ СК «Нальчик» о составных частях заработной платы причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных

удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.4.Выплата заработной платы производится месяц в сроки: с **1** по **10** число за предыдущий месяц при полном и своевременном перечислении денежных средств из довольствующего органа. Выплата заработной платы производится путем перечисления средств в банк на карточный банковский счет Работника.

4.5.Оплата отпуска работникам ГУ СК «Нальчик» производится не позднее, чем 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.6.Удержания из заработной платы работников ГУ СК «Нальчик» производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работников ГУ СК «Нальчик» для погашения их задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях:

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по

рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (ч. 3 статьи 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 статьи 157 ТК РФ);

4.7.При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1, **2** или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, **2** 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

4.8.Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки;

если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 ТКРФ) или простое (часть третья статьи 157 ТК РФ);

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.9.Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами. - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

4.9.1 .При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

4.9.2.Данные ограничения, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,

возмещении вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

4.9.3.Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с Федеральным законом не обращается взыскание.

4.10.При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику ГУ СК « Нальчик» от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал. то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.10.1. В случае спора о размерах сумм. причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им СУММУ.(ст140 ТК РФ)

4.11. Заработная плата не полученная ко дню смерти работника ГУ СК «Нальчик» выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.12. В случае задержки выплаты заработной платы приостановка работы в ГУ СК «Нальчик» не допускается.(ст. 142 ТК РФ)

4.13. Для усиления материальной заинтересованности работников в качественном выполнении служебных обязанностей, повышения профессионального мастерства и ответственности за порученный участок работы устанавливаются следующие формы материального стимулирования труда премирование за месяц, вознаграждение по результатам работы за месяц. (**Приложение № 2**)

4.13.1. Вознаграждение по результатам работы за год выплачивается работникам ГУ СК «Нальчик» не позднее трех месяцев следующего года за предыдущий.

4.14.Сверурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. Работникам ГУ СК «Нальчик» по их желанию сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Дополнительное время предоставляется по заявлению работника и может быть присоединено к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.15. **Оплата труда в ночное время.** Каждый час работы в ночное время работникам ГУ СК « Нальчик» оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами (ст.154 ТК РФ).

4.16.**Обеспечение нормальных условий работы.** Работодатель обязан обеспечить нормальные условия работы. К таким условиям, в частности, относятся:
-исправное состояние помещений, сооружений, машин и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
-надлежащее качество материалов инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 163 ТК РФ).

4.17. Работодатель обязуется выплачивать Работнику процентные надбавки к должностному окладу в соответствии с действующим законодательством РФ о труде:

- от 1 года до 5 лет - 10%
- от 5 лет до 10 лет - 15%
- от 10 до 15 лет- 20%
-более 15 лет - 30%

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда В ГУ СК « Нальчик» возлагаются на Работодателя.

5.2.Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.2.1. Выделить на мероприятия по охране труда предусмотренные настоящим коллективным договором средства в размере не менее 0,2 % от суммы отчислений в Фонд социального страхования на страхование от несчастных случаев на производстве.

5.2.2.Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (**Приложение №3**).

5.2.3. Провести аттестацию мест по условиям труда в ГУ СК «Нальчик»

5.2.4.Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в работе инструментов и материалов.

5.2.5.Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.2.6.Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

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

5.2.8.Обеспечить расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев.

5.2.9.Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.2.10 Обеспечить информирование работников спортивного комплекса о требованиях охраны труда.

5.2.11.Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников спортивного комплекса.

5.2.12.Обеспечить разработку инструкций по охране труда для работников, проведение с ними инструктажей по охране труда и стажировки на рабочем месте, обучение их безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда в установленные сроки.

5.2.13.Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном прядке обучение е инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда.

5.2.14.Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра (обследования) работников учреждения в соответствии с поименным списком лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям).

5.2.15.Обеспечить бесплатно своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами по перечню профессий и должностей. **(Приложение № 4)**

5.2.17.Обеспечить предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, при наличии у них соответствующего допуска.

5.2.18.Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки.

5.3.Обязанности работников ГУ СК «Нальчик» в области охраны труда.
Работник обязуется:

-соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

-немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего начальника о любой ситуации , угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

Раздел 6. Социальные гарантии и льготы.

6.1.В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

6.1.1.Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.1.2.Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых в соответствии с законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

6.1.3.Организовать совместно с Представителем отдых детей работников (указать количество) в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период школьных каникул.

Раздел 7. Обязательства Представителя трудового коллектива.

Представитель обязуется:

7.1.Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

7.2.Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально- экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

7.3. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Представителем;

7.4.Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД;

7.5. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

7.6.Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в, добиваться устранения выявленных нарушений.

7.7 Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально- трудовым вопросам, возникшим при заключении КД;

7.8.Требовать через органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД;

7.9. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

7.10. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту;

7.11. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы;

7.12. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;

7.13.Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

7.14.Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности представителя работников.

8.1. Работодатель и представитель строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства. сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ. Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2.Работодатель признает, что Представитель является полномочным представителем работников по вопросам:

-защиты социально трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК)

-содействия их занятости;

-ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

-соблюдения законодательства труде;

-урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3.Работодатель включает представителей работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии со ст.52 ТК.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1.Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

9.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Работодатель:

Директор
ГУ СК «Нальчик»

_____ **С.А.Таов**

МП

Представители работников
ГУ СК «Нальчик»:

_____ **Гиниятуллин П.А.**

_____ **Блиев А.М.**

_____ **Соколова Р.А.**

_____ **Карданов Ю.А.**

_____ **Шибзухов Т.М.**

Приложение № 1

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СПОРТИВНЫЙ КОМПЛЕКС «НАЛЬЧИК»

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГУ СК «Нальчик»

С.А.Таов

«12» января 2012 г.

Раздел – 1 ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Прием на работу работника осуществляется в порядке Трудового кодекса РФ, иных законов. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора сторонами (статья 70 ТК РФ).

Работнику устанавливается испытательный срок и условия по усмотрению руководства. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (статья 70 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника считается последний день его работы (статья 77 ТК РФ).

Раздел – 2 ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

1. **Работник имеет право на:**

а) заключение, изменение и распоряжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами иными нормативными актами.

б) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
в) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.
г) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
д) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени для отдельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
е) полную достоверность информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
ж) профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
з) объединение, включая право на создание трудовых союзов и вступления в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
и) участие в управлении, в предусмотренных и коллективным договором формах;
к) ведение коллективных переговоров и заключение трудовых договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
л) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов работников не запрещенными законом способами;
н) возмещение вреда, причиненного работнику в результате исполнения им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
о) обязательное социальное страхование в случаях, в случаях предусмотренных федеральными законами.

2.Работник обязан:
а) добросовестно выполнять свои трудовые (должностные) обязанности, возложенные на него трудовым договором;
б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
в) соблюдать трудовую дисциплину;
г) выполнять установленные нормы труда (должностные обязанности)
д) соблюдать правила по охране труда и обеспечению безопасности труда;
е) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
ж) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникающих ситуациях, представляющих прямую угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (статья 21 ТК РФ).

3.Работодатель имеет право:
а) заключать, изменять, расторгать групповые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами.
б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные оговора;
в) поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
г) требования от работников исполнения их трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдение правил внутреннего распорядка;

д) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
е) принимать локальные нормативные акты;
ж) создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.Работодатель обязан:
а) соблюдать законы и иные нормативные законы и акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашении и трудовых договоров;
б) представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
в) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимых для исполнения трудовых обязанностей;
г) обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны гигиены и труда;
д) обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности;
е) выплачивать в полном объеме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым распорядком;
ж) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установлены Трудовым кодексом РФ;
з) предоставлять представителям работников полную достоверную информацию необходимую для заключения трудового договора, соглашения и контроля за их исполнением;
и) своевременно выполнять предписания государственных надзоров и контрольных органов, оплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы труда права;
к) работникам представителей о выявленных законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
л) создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
м) обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением их трудовых обязанностей;
н) осуществлять обязательное социальное страхование работников, установленным федеральным кодексом;
о) возмещать вред, причиненный работнику в результате исполнения им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами;
п) исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, коллективным договором, соглашением и трудовыми договорами.

5.Ответственность сторон
Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной

ответственности в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (статья 419 ТК РФ).

Раздел – 3 РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Пятидневная рабочая неделя.
2. Рабочий день с 9час. 00 мин. до 18 час. 00 мин.
3. Время для отдыха и приема пищи с 13.00 до 14.00.
4. Выходные дни – суббота, воскресенье.
5. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха некоторых категорий работников, имеющих иной характер работы. определяется трудовым кодексом РФ, коллективным договором, локально нормативным Актом (статья 96 ТК РФ).
6. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск (статья 114 ТК РФ)
7. В нерабочие дни работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может использовать время по своему усмотрению(статья 106, 112 ТК РФ)

Раздел – 4 МЕРЫ ПООЩРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих свои обязанности (объявляет благодарность, выдает премии, награждает ценными подарками, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Другие виды поощрений определяются коллективным договором, а также уставами и положениями о дисциплине.
2. За совершение дисциплинарного поступка, то есть неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
   а) замечание;
   б) выговор;
   в) увольнение по соответствующим основаниям;

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (статья 192 ТК РФ)

Представители работников
ГУ СК «Нальчик»

Гиннятуллин П.А.

Блиев А.М.

Соколова Р.А.

Карданов Ю.А.

Шибзухов Т.М.

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового коллектива

«12» января 20 14 г

Приложение № 2

Государственное учреждение «Спортивный комплекс «Нальчик»

Принято на собрании
Коллектива

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГУ СК «Нальчик»

«12» января 2012г.

С.А. Таов

ПОЛОЖЕНИЕ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ГУ СК «НАЛЬЧИК»

Г. Нальчик

Заработная плата состоит из оклада и выплат стимулирующего характера. (Постановление Правительства КБР №301-1111 от 29.12.2008 г.)

Оклад и выплаты стимулирующего характера устанавливаются, согласно вышеуказанному положению и оговариваются в трудовом договоре и штатном расписании учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются работнику по решению Директора с учетом мнения трудового коллектива.

Снижение размеров выплат, лишение этих выплат оформляются приказом Директора с обязательным указанием причины.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении гбязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

Уставить систему материального поощрения по результатам работы, а так же полного формирования заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу
- надбавка за интенсивность и высокие результаты
- надбавка за высококачественный тренировочный процесс
- надбавка за выслугу лет

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника через коэффициент трудового участия ,так в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Решение о введении каждой конкретной премии из вышеприведенных премий принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об уплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об уплате и стимулировании труда работников учреждения.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премия указанная в штатном расписании является неотъемлемой частью при формировании ежемесячной заработной платы работников.

При наличии экономии фонда денежных средств выплачивается материальная помощь. Решение о выплате и размере материальной помощи принимает руководитель.

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

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением с численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Гл. бухгалтер
ГУ СК «Нальчик» А.А. Хагажеев

Приложение № 3

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателей и уполномоченных работниками представительных органов ГУ СК «Нальчик».

е п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ, тыс.руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
	2	3	4	5
	Провести обучение и аттестацию по охране труда заместителей директора	-		**Заместитель директора**
	Проводить обучение по охране труда и проверку знаний охраны труда работников ГУ СК «Нальчик	-	**1 раз в год**	**Зам. директора Начальник ЦО**
	Проводить информирование работников ГУ СК «Нальчик» о требованиях охраны труда	-	**ежеквартально**	**Начальник центра обслуживания**
	Организовать проведение ежегодного медицинского осмотра работников	-	**ежегодно**	**Врач ГУ СК «Нальчик»**
	Обеспечить приобретение и выдачу работникам рабочего инвентаря и расходных материалов	-	**В течение года**	**Помощник начальника ЦО**

Работодатель:

Директор
ГУ СК «Нальчик»

_____ **С.А.Таов**

МП

Представители работников
ГУ СК «Нальчик»

_____ **Гиниятуллин П.А.**

_____ **Блиев А.М.**

_____ **Соколова Р.А.**

_____ **Карданов Ю.А.**

_____ **Шибзухов Т.М.**

Приложение № 4

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

Наименование должности	СИЗ	Кол-во на год
Уборщик служ. помещений	1.Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей для защиты от общих загрязнений 2.Перчатки резиновые	1 2 пары
Дворник	1 Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей для защиты от общих загрязнений. 2. Перчатки с полимерным покрытием. 3.Плащ непромокаемый	1 6 пар 1 на 2 года
Слесарь сантехник	1.Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей для защиты от общих загрязнений. 2.Перчатки резиновые	1 2 пары
Электрик	1.Перчатки диэлектрические 2.Галоши диэлектрические	дежурные дежурные

Работодатель:

Директор
ГУ СК «Нальчик»

_____ **С.А.Таов**

МП

Представители работников
ГУ СК «Нальчик»

_____ **Гиниятуллин П.А.**

_____ **Блиев А.М.**

_____ **Соколова Р.А.**

_____ **Карданов Ю.А.**

_____ **Шибзухов Т.М.**

Заверено печатью ГУСК. Нальчик