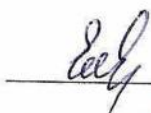
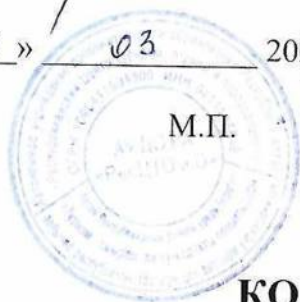


От работодателя:

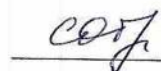
Исполняющий обязанности директора
АУ ДО РА «Республиканский центр
туризма, отдыха и оздоровления»

 Е.Г. Елекова
«01» 03 2022 г.



От трудового коллектива:

Представитель трудового коллектива
АУ ДО РА «Республиканский центр
туризма, отдыха и оздоровления»

 С.А. Образцова
«01» 03 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Автономного учреждения дополнительного образования Республики Алтай
«Республиканский центр туризма, отдыха и оздоровления»

на период с «01» 03 2022 года
по «01» 03 2025 год

Принят на общем собрании
трудоуемого коллектива
«05» 02 2022 года
протокол № 2

Коллективный договор зарегистрирован в отделе экономики и трудовых
отношений Администрации города Горно-Алтайска

Регистрационный номер 1142 от «04» марта 2022 года

  (Ф.И.О. должность) 

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения
2. Предмет коллективного договора
3. Обязательства работников и работодателя
4. Трудовой договор
5. Работа по совместительству
6. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников
7. Рабочее время, время отдыха и отпуск
8. Охрана труда
9. Оплата труда
10. Социально-трудовые гарантии и защита работников
11. Права, гарантии и льготы для представителей работников
12. Особенности труда инвалидов.
13. Поддержка физического развития коллектива
14. Заключительные положения

1. Общие положения

Коллективный договор – это правовой акт, определяющий права, обязанности и ответственность сторон. Коллективный договор даёт возможность решить все основные социально-трудовые вопросы, отнесённые к компетенции учреждения и повысить уровень законодательно установленных гарантий работникам АУ ДО РА «Республиканский центр туризма, отдыха и оздоровления».

1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Автономное учреждение дополнительного образования Республики Алтай «Республиканский центр туризма, отдыха и оздоровления», далее по тексту «Центр», в лице директора Елековой Елены Георгиевны, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники «Центра» в лице **Представителя трудового коллектива Образцовой Светланы Александровны**.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями действующего законодательства, Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в «Центре» на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора и направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности деятельности «Центра» исходя из целей и задач его деятельности.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников «Центра». Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Работодатель обязуется знакомить работников, каждого вновь принимаемого на работу (до подписания с ним трудового договора) с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также знакомить работников с изменениями и дополнениями, вносимыми в коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, информировать о ходе выполнения коллективного договора (ст.68 ТК РФ).

1.6. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров и делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решая все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения.

1.7. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования «Центра», реорганизации «Центра» в форме преобразования, а также прекращения полномочий директора «Центра».

При смене формы собственности «Центра» настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации «Центра» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации «Центра» настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации или смене формы собственности «Центра» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны приступают к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок либо о продлении срока его действия.

1.9. Ни одна сторона не может в течение действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Все условия коллективного договора, принятые в соответствии с законодательством Российской Федерации, являются обязательными для всех сторон.

1.10. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2. Предмет коллективного договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях охраны и оплаты труда, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам «Центра», и другим вопросам, определенным сторонами.

2.2. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников «Центра»: оплата труда, занятость, повышение квалификации, условия приема и увольнения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха.

3. Обязательства работников и работодателя

3.1. Основные права и обязанности работников и работодателя определяются ст. 21-22 Трудового Кодекса Российской Федерации и Уставом «Центра».

3.2. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с положением об оплате труда и других компенсационных выплатах к должностному окладу работников «Центра»;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, установленные действующим законодательством.

3.3. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и закрепленные в должностной инструкции;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, эффективно использовать рабочее время, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя (лиц, уполномоченных действовать от имени работодателя, непосредственных руководителей) за исключением незаконных;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, обеспечению безопасности труда, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- бережно относиться к имуществу «Центра» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- исполнять законы Российской Федерации и Республики Алтай, локальные нормативные акты «Центра»;
- вежливо и корректно общаться с посетителями, аргументировать свои доводы ссылками на действующее законодательство;
- беречь собственность «Центра» — здания, оборудование, транспортные, технические средства и иное имущество, обеспечивать сохранность материальных ценностей;
- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии;
- соблюдать установленный порядок учета и хранения документации;
- нести иные обязанности, установленные действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд, применяя различные формы поощрения (как материального, так и нематериального характера);
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами;

- принимать локальные акты;

- контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, гигиене труда и противопожарной охране;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.5. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников рабочим местом, оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере и в установленные сроки причитающуюся работникам заработную плату;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией согласно ТК РФ, иным федеральным законам РФ;

- обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. Трудовой договор

4.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58 Трудового Кодекса Российской Федерации. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается не заключенным. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.2. При заключении трудового договора с работником в нем предусматриваются условия об испытании в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Срок испытания устанавливается конкретно по каждому работнику работодателем с учетом мнения представителя работников «Центра» и указывается в трудовом договоре.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение рабочего года, предусмотренные Положением об оплате труда работников Центра.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

4.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.9. При изменении трудового договора с работником работодатель руководствуется положениями главы 12 Трудового Кодекса Российской Федерации «Изменение трудового договора».

4.10. При расторжении трудового договора с работником Работодатель строго руководствуется положениями главы 13 Трудового Кодекса Российской Федерации «Прекращение трудового договора».

4.11. Работники Центра в своей деятельности руководствуются Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, пожарной безопасности, индивидуальными планами работ, Положениями, приказами директора Центра, трудовым договором, настоящим коллективным договором.

4.12. На основании ст. 62 Трудового Кодекса Российской Федерации по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приёме на работу, приказов о переводе на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

5. Работа по совместительству и совмещение

5.1. Согласно ст. 282 Трудового кодекса РФ совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора **в свободное от основной работы время.**

5.2. Работнику разрешается заключать трудовые договоры по совместительству с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

5.3. На основании ст. 60.1. Трудового Кодекса Российской Федерации работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя и (или) у другого работодателя.

5.4. В соответствии со ст. 276 ТК РФ руководитель Центра может занимать оплачиваемые должности в других организациях только с разрешения Министерства образования и науки Республики Алтай.

5.5. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 282 ТК РФ).

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, **работнику производится доплата** (ст. 151 ТК РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливается работодателем с письменного согласия работника (ст. 60 ТК РФ).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

6. Занятость, переквалификация, повышение квалификации и условия расторжения трудового договора

6.1. Для определения уровня профессиональной подготовки и соответствия работника занимаемой должности проводится аттестация.

6.2. Работодатель обеспечивает обучение, переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации работников за счет средств «Центра», при условии наличия свободных денежных средств исходя из финансирования. Получение направления на переподготовку предоставляется работникам исходя из приоритетного направления работы «Центра».

6.3. Работодатель обязуется предупреждать работников персонально и под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией «Центра», сокращением численности или штата работников не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор и до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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

6.5. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
- одинокие матери или отцы, имеющие ребенка или детей в возрасте до 16 лет или воспитывающие ребенка-инвалида до 18 лет.

6.6. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата работников «Центра», работодатель обязуется предложить любую

имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в «Центре», которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и квалификацией. При этом работодатель обязан предложить работнику все отвечающие данным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

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

6.8. Не допускается расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации «Центра») в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ).

6.9. Не допускается расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя за исключением случаев ликвидации «Центра» (ст. 261 ТК РФ).

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. При этом женщина, с которой продлен срок действия трудового договора, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника при невозможном с письменного ее согласия переводе до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

6.10. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части 1 статьи 81 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ):

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- с одинокими матерями и отцами, воспитывающими ребенка или детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет).

7. Рабочее время, время отдыха и отпуск

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

7.1. Режим рабочего времени, перерывы для питания и отдыха, время отдыха устанавливаются понедельник – четверг с 8.00 до 17.00 часов, пятница с 8.00 до 16.00 часов в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем и представителем работников.

7.2. Для работников устанавливается 40-часовая, для педагогических работников 36-часовая рабочая неделя (ст.91, 333 ТК РФ): пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Для отдельных категорий работников может быть установлен иной режим рабочего времени (ст. 92 ТК РФ). В случаях, предусмотренных законодательством, может применяться сокращенное рабочее время.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется другой день отдыха.

7.3. Женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком могут работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Отпуск по уходу за ребёнком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а так же в стаж работы по специальности (ст. 256 ТК РФ).

7.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут (ст. 258 ТК РФ).

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

7.5. Устанавливается не полный рабочий день или не полная рабочая неделя по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. (ст. 93 ТК РФ).

7.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 96 ТК РФ).

7.7. Ночное время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а

также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

7.8. Работодатель имеет право привлекать работника к сверхурочной работе с его письменного согласия в случаях, установленных ст. 99 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.9. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

7.10. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учётных периодов (ст. 102 ТК РФ).

7.11. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 мин. с 13.00 часов до 13.48 часов, в связи с тем, что в пятницу рабочий день сокращён на 1 час.

7.12. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий рабочий день после праздничного. Нерабочие праздничные дни установлены ст. 112 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.13. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников Центра устанавливается согласно федеральных законов и ТК РФ. Основной отпуск работников Центра составляет 28 дней, для педагогических работников Учреждения, директора и его заместителей 42 дня согласно ст. 334 ТК РФ, постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 года № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках». Работодателем согласно ст. 116-119 ТК РФ учебно-вспомогательному персоналу Центра с учётом производственных и финансовых возможностей устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска сроком до 5 дней.

7.14. Преимущественное право на отпуск в летнее время или другое удобное время представляется:

- Работникам моложе 18 лет;
- Женщинам, имеющим двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- Участникам ВОВ или приравленным к ним по льготам лицам, ветеранам труда;
- Одинокой матери (отцу) воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет.
- Опекунам.

Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- При получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- Семейным обстоятельствам (рождение ребенка, вступление в брак, смерти близких родственников, переезд на новое место жительства, по уходу за больными членами семьи и др.).

7.15. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за работу во вредных условиях труда (ст. 117 ТК РФ);
- за пенормированный рабочий день не менее трех календарных дней (согласно ст. 119 ТК РФ).

7.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией исходя из свободных средств в бюджете Центра. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст.126 ТК РФ).

7.18. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.19. Отпуска работникам предоставляются ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы.

7.20. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст.114-128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

7.21. Работникам предоставляется право на отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и возможностей Центра. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

7.22. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством о труде, в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 5 дней, со свадьбой детей - 3 дня;

б) со смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры) - 5 дней;

в) с рождением ребенка - 5 дней;

г) с подготовкой детей первоклассников ко дню знаний - 3 дня.

7.23. В соответствии со ст. 286 Трудового кодекса РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Отпуск работникам-совместителям, также как и основным работникам предоставляется на срок не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Порядок исчисления среднего заработка для оплаты отпусков, предоставляемых работникам-совместителям, ничем не отличается от общеустановленного (ст. 139 ТК РФ).

7.24. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Центре согласно ст. 122 ТК РФ.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Центре (ст. 122 ТК РФ).

7.25. Ежегодный отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника в случаях, установленных ст. 124 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.26. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин (ст. 125 ТК РФ).

7.28. На основании ст. 127 Трудового Кодекса Российской Федерации при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

7.29. На основании ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации 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:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

8. Охрана труда

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Разработать и согласовать с представителем работников новые инструкции по охране труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и обеспечить их дальнейшее исполнение.

8.1.2. Обеспечить на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, а также организации их надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания.

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

8.1.4. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные об условиях и охране труда на рабочем месте, о рисках повреждения здоровья, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты.

8.1.5. Своевременно и бесплатно обеспечить работников моющими средствами и другими средствами индивидуальной защиты.

8.1.6. По результатам специальной оценки условий труда создать на рабочих местах нормальные условия труда и обеспечить проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с последующей разработкой и утверждением локальных актов по охране труда. Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 23 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

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

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по ограничению труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.1.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать предусмотренные действующим законодательством нормы и правила охраны труда, технику безопасности, в частности:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.2.2. Стороны договорились, что для обеспечения оптимальной работоспособности, предупреждения преждевременной утомляемости и сохранения здоровья пользователей персональных компьютеров на протяжении рабочего дня устанавливаются регламентированные перерывы. Время регламентированных перерывов в течение рабочего дня следует устанавливать в зависимости от продолжительности, вида и категории трудовой деятельности. Продолжительность непрерывной работы с

персональным компьютером без регламентированного перерыва не должна превышать 1 час.

При 8-часовом рабочем дне и работе с персональным компьютером регламентированные перерывы следует устанавливать:

- в соответствии с заключением, выданным по специальной оценке условий труда;

- через 2 часа от начала рабочей смены и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый (в случае отсутствия заключения, выданного по результатам специальной оценки условий труда, либо отсутствия в нем регламентированных перерывов).

Во время регламентированных перерывов с целью снижения психоэмоционального напряжения, утомления зрительного анализатора, устранения влияния гиподинамии и гипокинезии, предотвращения развития позитонического утомления целесообразно выполнять комплексы упражнений для отдыха и снижения утомляемости глаз.

8.2.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда в Центре создается комиссия по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный представитель работников по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

8.2.4. Стороны договорились, что в целях организации мероприятий по охране труда на учебно-опытном участке Центра ежегодно проводится санитарная обработка территории от клеща за счет средств Центра.

9. Оплата труда

9.1. Оплата труда работников Центра производится в виде заработной платы и состоит из вознаграждения за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

9.2. Система заработной платы работников, определяется в соответствии постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай», Положением об оплате труда работников Центра.

9.3. Оплата труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы осуществляются в порядке, установленных ТК РФ.

9.4. Стороны договорились, что:

9.4.1. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме (рублях).

9.4.2. Заработная плата выплачивается работнику путём перечисления на указанный работником счет в банке (за счет средств Работодателя) на условиях, определенных настоящим Коллективным договором или Трудовым договором.

9.4.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (ст.136 ТК РФ).

9.4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа каждого месяца.

9.4.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

9.4.6. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, работодатель принимает при участии представителя работников (ст.ст.135-158 ТК РФ).

9.4.7. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.4.8. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь) замещающему работнику выплачивается денежное вознаграждение согласно Положению об оплате труда работников Центра.

На основании ст. 285 ТК РФ оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

Если работник-совместитель работает в местностях, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст.285 ТК РФ).

Другие доплаты и надбавки работникам-совместителям, а так же порядок их установления определяется действующим законодательством (в отношении некоторых категорий работников).

10. Социально-трудовые гарантии и защита работников

10.1. На основании ст. 64 Трудового Кодекса Российской Федерации запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или косвенных преимуществ при заключении трудового договора.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Отказ от заключения трудового договора может быть обжалован в суд.

10.2. Работодатель обязуется выдавать работникам пособия, определенные законодательством, обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников.

10.3. Работодатель оказывает материальную помощь работникам при рождении их собственного ребенка за счет средств фонда экономии оплаты труда 5000 руб. согласно Положению об оплате труда работников Центра.

10.4. Стороны пришли к соглашению, что Работодатель оказывает за счет средств фонда экономии оплаты труда материальную помощь работникам при смерти их близких родственников (супруг(а), родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры) в размере 5000 руб.

10.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

10.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника). Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Перечень гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам, установлен, в частности, статьями 164-188 Трудового кодекса Российской Федерации.

Гарантии и компенсации предоставляются работникам только по основному месту работы.

В соответствии со статьей 287 Трудового кодекса Российской Федерации гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме

Работник-совместитель, так же как и другие работники учреждения имеет право на охрану труда. Согласно ст. 229 Трудового кодекса РФ несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по месту, где производилась работа по совместительству.

11. Права, гарантии и льготы для представителей работников

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель признает исключительное право представителей работников вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

11.2. Представители работников осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде, участвуют в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступают стороной в переговорах с администрацией города по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

11.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Совету трудового коллектива помещение для проведения заседаний, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

12. Особенности труда инвалидов

12.1. Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости путем установления в Центре квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов. Работодатель, численность работников которого превышает 100 человек,

законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодатель, численность работников которого составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

12.2. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда. Статья 23. Условия труда инвалидов.

12.3. Инвалидам, занятым в Центре создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, Федеральный закон от 1 декабря 2014 года № 419-ФЗ.

12.4. Не допускается установление в коллективном или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

12.5. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

12.6. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

12.7. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

13. Поддержка физического развития коллектива

13.1. Приветствуется участие работников Центра в спортивных мероприятиях республиканского и городского уровня.

14. Борьба с коррупцией

14.1. Работники знакомятся с Политикой противодействия коррупции и обязуются соблюдать установленные Антикоррупционной политикой требования.

14.2. Работники при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Антикоррупционной политикой обязуются не совершать коррупционных правонарушений, т.е. – не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в противоправном использовании своего

должностного положения вопреки законным интересам Работодателя в целях безвозмездного или с использованием преимущества получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для получения преимуществ, достижения иных противоправных целей.

14.3. Работники обязаны уведомлять Работодателя в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случаях, если Работнику станет известно, что от имени Работодателя осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

14.4. Работники обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политикой и законодательства Российской Федерации и незамедлительно уведомить Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

14.5. Работникам известно о том, что Работодатель не подвергает их взысканиям (в том числе – применению дисциплинарных взысканий), а также не производит не начисление премии (иных выплат) или начисление премии (иных выплат) в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если Работники сообщили Работодателю о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

14.6. Работникам известно о том, что Работодатель стимулирует работников за предоставление подтвержденной информации о коррупционных правонарушениях.

14.7. Работники предупреждаются о возможности привлечения в установленном законодательством Российской Федерации порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных требований, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

15. Заключительные положения

15.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений работодателя и работников стороны коллективного договора будут руководствоваться локальными нормативными актами, ТК РФ и иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, либо содержащие нормы трудового права.

15.2. В течение срока действия настоящего коллективного договора изменения и дополнения в него могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и представителей работников.

15.3. Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде дополнительных соглашений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

13.4. В случае изменения трудового законодательства условия (положения) коллективного договора, противоречащие действующему законодательству, должны быть пересмотрены.

15.5. При обнаружении нарушений выполнения условий (положений) коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим настоящий коллективный договор. Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

15.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

16.7. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

15.8. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).
