|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| Индивидуальный предприниматель | Представитель трудового коллектива  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО) (подпись)  |  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО) (подпись)  |
| «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г. (печать)  | «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 г.  |

 |  |

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование индивидуального предпринимателя)

**на 2020 - 2023 годы**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Коллективный договор зарегистрирован отделом труда администрации Черепановского района  |
|  | Регистрационный №\_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.(печать) |
|  | Должность начальник отдела труда администрации Черепановского района \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ФИО) (подпись) |

### **Раздел 1. Общие положения**

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом Новосибирской области от 19.12.2017 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области».

Коллективный договор устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование организации, филиала, представительства)

являются:

работодатель в лице индивидуального предпринимателя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый далее Работодатель;

работники в лице представителя трудового коллектива \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, (наименование выборного органа профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа)

именуемый далее уполномоченный орган.

1.2. Сфера действия коллективного договора

Действие коллективного договора распространяется на всех работников индивидуального предпринимателя.

1.3. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.4. Работодатель признает уполномоченный орган единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; разрешения трудовых споров.

1.5. Работодатель учитывает мнение уполномоченного органа:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени;

- по привлечению работников к сверхурочным работам;

- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- по разделению рабочего дня на части;

- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в нерабочие праздничные дни;

- по установлению дополнительных отпусков работникам;

- по утверждению графика отпусков;

- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;

- по установлению размеров повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;

- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;

- по утверждению инструкций по охране труда для работников;

- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

- по составлению графиков сменности работников (по мере необходимости).

Кроме того, коллективный договор может предусматривать принятие других локальных нормативных актов по согласованию с уполномоченным органом.

1.6. Соответствие трудового договора коллективному договору.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются главой 11 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Обязательным правилом для Работодателя является:

- ознакомление нанимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;

- заключение трудового договора только в письменном виде с изложением обязательных условий труда, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором.

### **Раздел 2. Хозяйственно-экономическая деятельность**

2.1. Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность. Обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ, исправным оборудованием и инструментом и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2. Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность работодателя, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, соблюдать требования по охране труда.

2.3. Уполномоченный орган обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками заданий, соблюдению правил трудового распорядка, соблюдению требований по охране труда.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

3.1. Работодатель организует за счет организации подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Гарантирует повышение квалификации каждого работника не реже 1 раза в 5 лет (в зависимости от должности).

3.2. Для определения уровня профессиональной подготовки проводится аттестация работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Соблюдать установленную квоту для трудоустройства инвалидов (в случае ее установления);

3.3.2. Организовывать сопровождение занятости работников, имеющих инвалидность, в том числе формирования с учетом их потребностей пути передвижения по территории работодателя, оборудования (оснащения) для него рабочего места, обеспечения для него доступа в необходимые помещения, оказания помощи в организации труда при дистанционной работе, определения особенностей режима рабочего времени и времени отдыха инвалида, предоставления при необходимости помощи наставника.

3.3.3. Не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия уполномоченного органа. Представлять в органы службы занятости, не позднее чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников индивидуального предпринимателя, информацию о возможных массовых увольнениях работников, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника (ст. 25 ч. 2 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

3.3.4. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников у индивидуального предпринимателя в срок не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Предоставлять работникам, подлежащим сокращению, 2 часа оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы.

3.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все сокращаемые работники;

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

3.5. При сокращении численности или штата работников индивидуального предпринимателя не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, а также женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие у индивидуального предпринимателя свыше 10 лет;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

### **Раздел 4. Режим труда и отдыха**

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.3. Применять сокращенное рабочее время для некоторых категорий работников согласно трудовому законодательству.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников предусматривается продолжительностью 28 календарных дней.

4.5. Дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 7 календарных дней) предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

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

На основании настоящего коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации.

4.7. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждать график отпусков и не допускать случаев переноса отпуска на следующий год. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

4.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 рабочих дня до его начала.

4.9. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется работникам:

- в связи с рождением ребенка 2 дня;

- в связи с вступлением в брак работника или его детей 2 дня;

- при праздновании юбилея1 день;

- в связи со смертью близких родственников (уточнить степень родства) 2 дня;

- в связи с переездом 3 дня;

4.10. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона РФ от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»).

4.11. Сокращенная рабочая неделя на 1 час с оплатой неотработанного времени устанавливается для женщин, воспитывающих детей до 3-х лет, детей-инвалидов.

**Раздел 5. Оплата труда и нормирование**

5.1. Работодателем устанавливается повременная система оплаты труда

5.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются Положением об оплате труда.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и исполнившего нормы труда, (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом районного коэффициента в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

5.4. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги один раз в год

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

За 2 дня до срока выдачи заработной платы работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

за первую половину месяца 15 числа (дата);

за вторую половину месяца 30 числа (дата).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается повышенный размер заработной платы. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.7. Работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. За каждый час работы в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере35 %, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.10. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема производимых работ.

5.11. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

5.12. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

5.13. К заработной плате работников начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

5.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

### **Раздел 6. Условия и охрана труда**

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1. Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, финансовые средства согласно ст. 226 ТК РФ не менее 0,2 процента суммы затрат.

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. При формировании мероприятий следует руководствоваться перечнем мероприятий, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» и результатами специальной оценки условий труда.

6.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

6.5. Организовать за счет собственных средств своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований некоторых категорий работников.

6.6. Обеспечить:

- своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников;

6.7. Предоставить следующие гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

* дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по результатам специальной оценки условий труда;
* бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, которые могут быть заменены компенсационной выплатой, по письменным заявлениям работников, в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;
* бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание на работах с особо вредными условиями труда;
* повышение размера оплаты труда.

6.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.9. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

6.10. Обеспечить дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

6.11. Создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

6.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.13. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

6.14. Регулярно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, о выполнении конкретных мер по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

6.15. Установить запрет на применение труда женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, в ночное время, для работы в выходные дни, направление их в служебные командировки без ее согласия.

### **Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное и медицинское обслуживание**

7.1. Работодатель при уходе работника в ежегодный отпуск выплачивает материальную помощь в зависимости от стажа работы.

7.2. Работодатель поощряет работников в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 70 лет) в зависимости от стажа работы.

7.3. Работникам, уходящим на пенсию по достижению пенсионного возраста (выслуге лет) оказывается материальная помощь в размере одного месячного оклада.

7.4. Работникам, проходившим срочную службу и демобилизованным из рядов Вооруженных Сил, выделяется материальная помощь (единовременно):

- ранее работавшим и вернувшимся после демобилизации в размере одного месячного оклада.

7.5. Работодатель оказывает помощь семье умершего работника организации в его похоронах: выделяет транспорт, частично возмещает затраты на изготовление гроба, памятника, оградки. В случае гибели работника по вине работодателя - возмещение затрат 100%.

7.6. Работодатель предоставляет работникам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра.

7.7. Работодатель проводит информационные мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекции (внедрение в программу проведения инструктажей по охране труда обучающего модуля для работников; распространение памяток), в том числе с привлечением специалистов Центра СПИД (лекции, семинары, работа мобильного пункта с экспресс-тестированием).

### **Раздел 8. Социальное страхование**

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию Федеральных законов от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

### **Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ.

9.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

### **Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

10.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения индивидуального предпринимателя для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

10.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только при необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

10.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение пяти дней после подписания.

10.5. Работодатель и уполномоченный орган обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и уполномоченным органом.

10.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

10.8. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в соответствии со статьями 5.29 и 5.31 КоАП РФ.

11.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон направляется письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

Работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день оплачивается в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ размере (не может оплачиваться менее чем в двойномразмере, при этом при расчете размера оплаты за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, необходимо учитывать не только тарифную часть заработной платы (оклада (должностного оклада) либо тарифной ставка), исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, части оклада (должностного оклада) за день или час работы, но и все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной в организации системой оплаты труда).