

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-МЕДИКО-СОЦИАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ «САЙЗЫРАЛ»

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Предмет договора.....	4
3. Стороны Коллективного договора.....	4
4. Хозяйственно-экономическая деятельность Центра.....	4
5. Занятость, переобучение и условия высвобождения Работников.....	5
6. Рабочее время и время отдыха.....	5
7. Охрана труда.....	7
8. Оплата труда.....	8

9. Социальное страхование, гарантии и защита Работников учреждения.....	8
10. Взаимодействие сторон. Права, гарантии и льготы для членов Трудового коллектива..	9
11. Заключение.....	10

1. Общая часть

1.1. Настоящий коллективный Договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, с Законом Российской Федерации "Об образовании" (ст.56), Уставом Государственного бюджетного образовательного учреждения «Республиканский центр психолого-медико-социального сопровождения «Сайзырал».

1.2. Сторонами настоящего коллективного Договора являются: Государственное бюджетное образовательное учреждение «Республиканский центр психолого-медико-социального сопровождения «Сайзырал», далее «Центр/учреждение», в лице директора Поляковой Виктории Викторовны, далее «Работодатель», действующей на основании Устава и Совет трудового коллектива, далее «Работники», от имени которого выступает «Председатель» Непомнящих Елена Викторовна, заведующая экстренной психологической службой «Телефон доверия».

1.3. Настоящий коллективный Договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного Договора.

1.4. Данный коллективный Договор распространяется на всех Работников Центра. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора, и обязуются его выполнять. Коллективный договор распространяется также на лиц, поступивших на работу после его заключения.

1.5. 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.

1.6. Работодатель признает Председателя единственным представителем Работников Центра, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного Договора.

1.7. Настоящий коллективный Договор вступает в силу с 31 августа 2012 года и действует до 30 августа 2015 года. Срок действия коллективного договора может быть продлен только решением сторон. В случае отсутствия такого решения договор прекращает свое действие в указанный в нем срок.

1.8. Работники предоставляют право Председателю договариваться с Работодателем о внесении в коллективный Договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва Работников.

1.9. В своей деятельности Работники руководствуются следующими положениями:

1.9.1. Положение о Государственном бюджетном образовательном учреждении «Республиканский центр психолого-медико-социального сопровождения «Сайзырал».

1.9.2. Положение о методической службе.

1.9.3. Положение о методическом объединении педагогов-психологов (специалистов) Центра.

1.9.4. Положение о методическом совете.

1.9.5. Положение о постоянно действующем семинаре.

1.9.6. Положение об экспертном совете Центра.

1.9.7. Положение о мониторинге определения эффективности реализуемых превентивных профилактических образовательных программ.

1.9.8. Положение о внутреннем контроле специалистов Центра.

1.9.9. Положение о психолого-медико-педагогическом консилиуме Центра.

1.9.10. Положение о Совете Центра.

1.9.11. Положение об организации очно-заочной формы повышения квалификации педагогов, практических психологов, социальных педагогов, библиотекарей ОУ РТ.

1.9.12. Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

1.9.13. Положение о родительском университете.

1.9.14. Положение о научно-практической конференции.

1.9.15. Положение о школе молодого специалиста.

1.9.16. Положение о творческой группе.

1.9.17. Положение о библиотеке.

1.9.18. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного образовательного учреждения «Республиканский центр психолого-медико-социального сопровождения «Сайзырал».

1.9.19. Положение о Совете трудового коллектива.

1.9.20. Положение об аттестации Работников Центра.

1.10. В период действия коллективного Договора Председатель не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного Договора.

2. Предмет Договора

2.1. Предметом настоящего коллективного Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, представляемых Работодателем Работникам Центра.

2.2. В настоящем коллективном Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников Центра.

3. Стороны Коллективного Договора

3.1. Стороны настоящего коллективного Договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового Договора на неопределенный или определенный срок, указанный в нем, в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

3.2. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст.ст.179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за четыре года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

3.3.Изменение условий трудового договора и дополнительные условия оформляются дополнительным соглашением, являющимся его неотъемлемой частью.

3.4.В соответствии со ст.74 ТК РФ Работодатель вправе - в связи с изменениями организационных или технических условий труда в одностороннем порядке изменить Работнику существенные условия трудового договора при продолжении им работы по той же специальности, квалификации, должности, т.е. без изменения трудовой функции, обусловленной трудовым договором. В случае отказа Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора с ним прекращается трудовой договор (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

3.5.О предстоящем изменении существенных условий трудового договора, а также причинах, вызывавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника заранее, не позднее чем за 2 месяца до их введения. Уведомление должно быть сделано в письменной форме.

3.6.При отказе Работника от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени трудовой договор с ним расторгается по п.2 ст.81 ТК РФ, т.е. по правилам сокращения штатов или численности работников. При расторжении трудового договора в этом случае Работнику предоставляются все гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, увольняемых в связи с сокращением штата или численности работников (ст.180 ТК РФ).

4. Хозяйственно-экономическая деятельность Центра.

Стороны признают, что выполнение условий коллективного Договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми Работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым Договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности производства, увеличения прибыли Центра как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

4.1. Обеспечить нормальную, стабильную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом.

4.2. Решать с участием Председателя следующие вопросы:

4.2.1.Распределение финансовых средств направляемых на экономическое стимулирование труда Работников и социальное развитие учреждения.

4.2.2.Определение основных направлений деятельности учреждения, создание новых структурных подразделений.

4.2.3. Утверждение Положения «Об оплате труда, доплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам Государственного бюджетного образовательного учреждения «Республиканский центр психолого-медико-социального сопровождения «Сайзырал» и др. положений, касающихся интересов Работников учреждения.

4.3. Председатель признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

5. Занятость, переобучение и условия высвобождения Работников

Работодатель обязуется:

5.1. Извещать Работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов не менее чем за 2 месяца.

5.2. При наличии денежных средств у Центра повышение квалификации производится за счет Центра: оплата стоимости обучения, командировочные расходы, Работник обязан отработать в Центре не менее 3-х лет или при досрочном увольнении возместить денежные расходы.

5.3. Увольнение по инициативе Работодателя, ликвидацию структурных подразделений, другие мероприятия, влекущие за собой сокращения рабочих мест, осуществлять с участием Председателя.

5.4. В соответствии с Положением об аттестации работников аттестационная комиссия принимает решение прекратить трудовой договор с Работником по п. 3 ст. 81 ТК РФ.

5.5. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 первой части статьи ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом его здоровья (ст. 81 ТК РФ).

Работники обязуются:

5.6. Повышать свою квалификацию не реже одного раза в пять лет.

5.7. Ежегодно заниматься самообразованием не менее 72 часов в год.

5.8. По итогам ежегодного самообразования разрабатывать одну программу или две методические рекомендации по направлениям деятельности структурных подразделений Центра.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны настоящего коллективного Договора договорились, что:

6.1. При регулировании рабочего времени в Центре стороны основываются на том, что продолжительность рабочего времени, установленной законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (административный, преподавательский состав, специалисты, работники с вредными условиями труда и т.д.).

6.2. Трудовой распорядок Центра определяется Правилами внутреннего распорядка.

6.3. Режим работы Центра: для административного состава устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с 08.00 ч. до 17.00 ч.

Для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

Для Работников Центра 6-ти дневная рабочая неделя не более 40 часов в неделю.

6.4. Для Работников, чья деятельность связана со сменным графиком работы, утвержденным Работодателем, устанавливается суммированный учет рабочего времени в год.

6.5. Общим выходным днем как при 5-дневной, так и при 6- дневной рабочей неделе является воскресенье. Вторым выходным при 5- дневной рабочей неделе является суббота.

6.6. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Ночное время с 22 часов до 6 часов. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и при переносе в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

6.7. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора или впоследствии может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

6.8. Условие о неполном рабочем времени должно быть отражено в трудовом договоре или оформляться в качестве дополнения к нему.

6.9. Сверхурочная работа, ненормированный рабочий день регулируются ст.ст. 99, 101 ТК РФ.

6.10. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утвержденными Работодателем и Председателем.

6.11. По распоряжению Работодателя, для отдельных Работников Центра, устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

6.12. Рабочее время и время отдыха для психологов-консультантов «Телефона доверия» устанавливается по графику дежурств, утвержденному Работодателем.

6.13. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что для водителей устанавливается почасовой суммированный учет рабочего времени. Учетный период суммированного периода рабочего времени не должен превышать одного года» (ст. 104 Трудового кодекса РФ).

6.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех работников, специалистов и рабочих предоставляется продолжительностью не менее 28 дней (ст. 115 ТК РФ).

6.15. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск составляет – 16 календарных дней в соответствии со ст. 321 ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 и составляет 56 календарных дней.

6.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.17. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. При этом на момент ухода в отпуск Работодатель должен производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск. Прочие условия устанавливаются в соответствии с Трудовым законодательством РФ.

6.18. Дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда предоставляются Работникам в соответствии с приложением (ст. 117 ТК РФ).

6.19. Стороны коллективного Договора пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска, исчисляемого в календарных днях:

6.19.1. с сохранением заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством о труде РФ, в связи:

- со смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры, дедушка, бабушка, внуки) – до 5-ти дней;
- со свадьбой детей, самого работника – до 5-ти дней;
- рождением ребенка – 1 день;

6.19.2. без сохранения заработной платы:

- в связи со свадьбой детей работника – до 3 дней;
- день рождения работника – 1 день;
- переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- по уходу за малолетними детьми (от 3 до 4 лет) - до 30 дней в году;
- работникам, имеющим детей (до 10 лет) - 3 дня без сохранения заработной платы в любое удобное для работника время по согласованию с Работодателем;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет – 1 день в месяц (ст. 319 ТК РФ).
- в других случаях - по договоренности работника с Работодателем.

Основанием для получения отпуска является, отсутствие замечаний по поводу нарушения настоящего положения, личное заявление.

6.19. Женам военнослужащих, проходящих военную службу на территории Российской Федерации, ежегодный отпуск предоставляется одновременно с очередным отпуском их мужей, исходя из того, что отпуск женам военнослужащих предоставляется с учетом их желания, а продолжительность отпуска может быть равна продолжительности отпуска их мужей. Предоставлять в таких случаях женам военнослужащих дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

6.20. При наличии у Центра денежных средств, предоставлять оплачиваемый отпуск работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, на период лабораторно-экзаменационных сессий в соответствии с действующим законодательством.

6.21. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 30 дней может быть предоставлен Работнику по его заявлению с разрешения руководителя структурного подразделения при условии нормального функционирования учебного, воспитательного и реабилитационного процесса подразделения и Центра в целом.

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

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется систематически информировать каждого Работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственным факторам, режимам труда, льготам и компенсациям и т.д.

Кроме того, указанная информация должна быть представлена любому Работнику Центра по его просьбе.

7.2. Стороны исходят из того, что в соответствии с п.3 ст.32 Закона РФ "Об образовании" работодатель несет в установленном законодательством РФ порядке ответственность за жизнь и здоровье сотрудников в рамках выполнения ими служебных обязанностей.

7.3. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, а также организации их надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания.

7.4. Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда Работников стороны заключают соответствующее соглашение. Для реализации соглашения средства используются из внебюджетного фонда охраны труда согласно ежегодной смете.

7.5. Работодатель обязуется разработать и согласовать с Председателем новые инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту, персонально в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

7.6. Работодатель берет на себя обязательство 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 о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льгот и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

7.7. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда в учреждения создается совместная комиссия по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный Работодателя – ответственный по охране труда.

7.8. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, Работников в возрасте до восемнадцати лет, руководителя Центра, лиц, работающих по совместительству, а также в других случаях устанавливаются Трудовым кодексом РФ и иным Федеральным Законом.

8. Оплата труда

Работодатель обязуется:

8.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

8.2. Размер заработной платы, премирование (за основные результаты производственной деятельности), а также другие дополнительные виды вознаграждений (по итогам работы за год, за выслугу лет и по достижению 50-, 60 лет) Работникам выплачиваются в соответствии с положением «О выплатах стимулирующего характера работникам Государственного образовательного учреждения Республиканский Центр психолого-медико-социального сопровождения «Сайзырал» (ст.ст.135 и 144 ТК РФ).

8.3. При наличии финансовых возможностей учреждения индексировать размер заработной платы в связи с ростом потребительских цен в регионе.

8.4. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц Работникам учреждения, в кассе централизованной бухгалтерии ЦДиК, или с лицевого счета, открытого в Банке.

8.5. Привлечение Работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого Работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению Работодателя и Председателя (ст.99 ТК РФ).

8.6. Премирование Работников за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого. Дисциплинарное взыскание с частичным или полным лишением стимулирующих выплат Работника оформляется приказом по учреждению, согласно предоставленным письменным основаниям Работодателя.

8.7. Работодатель учреждения вправе устанавливать работникам, не относящимся к педагогическим кадрам в соответствии с перечнями, утвержденными министерствами и ведомствами Российской Федерации в установленном порядке, месячные ставки и оклады.

9. Социальное страхование, гарантии и защита Работников учреждения

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в Центре создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов Совета Трудового коллектива, которая рассматривает вопросы оздоровления Работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распространением средств социального страхования, оставшихся в учреждении. Комиссия полномочна, определять количество путевок на отдых и лечение Работников в оздоровительные лагеря для детей Работников и другие мероприятия.

9.2. Осуществлять государственное пенсионное страхование в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Выдавать Работникам пособия, определенные законодательством.

Обеспечивать полное информирование Работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.4. Для обеспечения социальной защищенности Работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь в размере месячного оклада в пределах фонда оплаты труда:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве;
- Работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- в случае смерти Работника.

9.5. Оплату по больничному листу производить по средне сдельному заработку Работника в соответствии с законодательством.

9.7. Оплату отпускных производить по средне сдельному месячному заработку работника за отработанный год.

9.8. Выделять Совету Трудового коллектива средства в размере 1 % от фонда оплаты труда на культурно-массовую, физкультурную и иную работу в трудовом коллективе из внебюджетного фонда.

Работодатель обязуется:

9.9. Обеспечить полную регистрацию Работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах работающих.

Председатель обязуется:

9.10. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях учреждения по оздоровлению Работников.

9.11. Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых, прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом лечении.

9.12. Активно привлекать Работников Центра и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в учреждении.

10. Взаимодействие сторон.

Права, гарантии и льготы для членов Трудового коллектива.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает исключительное право Председателя вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного Договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

10.2. Председатель осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития Работников с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.3. Представителям Совета Трудового коллектива, участвующим в переговорах от имени Работников, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

10.4. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Работникам Центра все функциональные отделения физкультурно-оздоровительного комплекса. При этом хозяйственное содержание его остается за учреждением.

10.5. Для улучшения социально-экономического положения Работников учреждения в вопросах, не нашедших своего решения в настоящем коллективном Договоре, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Работников, стороны коллективного Договора руководствуются ТК РФ и иными соответствующими нормативными актами о труде Российской Федерации.

10.6. Председателю СМК, секретарю добавляется еще один календарный день к отпуску.

10.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81) либо сокращения численности или штата работников учреждения (пункт 2 статьи 81) уволенному работнику выплачиваются выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), (ст. 318 ТК РФ).

Другие права определены Трудовым Законодательством РФ.

Заключение

В течение срока действия настоящего коллективного Договора изменения и дополнения могут производиться по взаимному согласованию Работодателя и Работников.

Все изменения и дополнения коллективного Договора должны оформляться в виде приложений к коллективному Договору и регистрироваться в установленном порядке.

Стороны договорились, что контроль за выполнением коллективного Договора осуществляется комиссией, в состав которой входят:

- | | | |
|----|------------------------------|----------|
| 1. | Полякова Виктория Викторовна | 1. _____ |
| 2. | _____ | 2. _____ |
| 3. | _____ | 3. _____ |
| 4. | _____ | 4. _____ |
| 5. | _____ | 5. _____ |

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного Договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный Договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение и невыполнение условий коллективного Договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст.ст.25, 26, 27 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Коллективный Договор утвержден на собрании трудового коллектива.

Приложение

1. Правила внутреннего трудового распорядка сотрудников Центра.
2. Положение «Об оплате труда, доплатах стимулирующего и компенсационного характера работникам Государственного образовательного учреждения Республиканский Центр психолого-медико-социального сопровождения «Сайзырал».
3. Мероприятия по охране труда.

Подписи Работников Центра:
