

Государственное бюджетное оздоровительное общеобразовательное учреждение для детей, нуждающихся в длительном лечении «Санаторная школа-интернат № 28».

Коллективный договор

На 2022-2025 год(ы)

От работодателя:

Директор

ГБОУ «СШИ № 28»



Ц.Р. Базаров

«_____» _____ 2022г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Н.П. Мантурова

«_____» _____ 2022г.



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном оздоровительном образовательном учреждении(далее ГБОУ СШИ № 28) г. Улан-Удэ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя ГБОУ «Санаторная школа-интернат №28» по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее-учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

- работники ГБОУ «Санаторная школа-интернат №28», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя-первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директор школы БазаровЦырен Раднаевич.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. В предусмотренных ТК РФ, отраслевым Соглашением, коллективным договором случаях работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта в профком образовательного учреждения. Порядок учета мнения профкома определяется законодательством РФ.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- положение о распределении стимулирующей части заработной платы;
- проекты приказов о сокращении численности либо штата работников;
- другие локальные акты.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно

работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.6. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

2. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений

Стороны договорились:

2.1. Не допускать экономически необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, изменении организационно-правовой формы учреждения.

2.2. Совершенствовать механизм социального партнерства между работодателем и работниками ГБОУ «СШИ № 28» на основании коллективного договора в решении вопросов оплаты труда, повышении квалификации, условий и охраны труда работников школы.

2.3. Принимать согласованные и оперативные меры по содействию своевременной выплаты заработной платы, в том числе отпускных, компенсационных выплат работникам школы.

2.4. Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива ГБОУ «СШИ № 28» при принятии решения об изменении организационно-правовой формы учреждения, при определении условий сдачи работодателем учреждения в аренду земли, здания, сооружений, оборудования.

2.5. Предусмотреть, что:

- работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель ПК – без согласия ГК профсоюза работников образования;

- увольнение по инициативе работодателя, сокращение лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается лишь с согласия профкома школы, а председателя ПК – с согласия Городского комитета профсоюза.

3. Обязательства сторон в области занятости

Стороны договорились, что

Работодатель:

3.1. Не менее чем за 3 месяца письменно представляют в профком информацию о возможных массовых увольнениях и за 2 месяца письменно предупреждают самого работника.

3.2. Оказывает помощь в трудоустройстве высвобождаемых работников, создает условия для переподготовки и переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения или ликвидации школы.

3.3. При сокращении численности штатов помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами.
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

3.4. Беременные женщины, женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет и другие лица, воспитывающие детей без матери, не могут быть уволены по инициативе работодателя, (ст. 261 ТК РФ, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренные пунктами 1,5-8,,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом2 статьи 336 ТК РФ).

3.5. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.6. Принимает меры по недопущению приватизации ГБОУ «СШИ №28».

3.7. Не допускает изъятия и использования учреждения не по назначению.

3.8. При сокращении численности и штата работникам гарантируются льготы и компенсации в соответствии с ТК РФ.

Профком школы обязуется:

3.9. через коллективный договор добиваться сохранения рабочих мест.

4. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ, Республики Бурятия.

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по

инициативе работодателя либо работника только в тех случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспечивается кадрами по согласованию с профсоюзным комитетом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

4.6. При установлении учителю, для которого СШИ №28 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам, сокращении количества классов. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

4.8. Работодатель СШИ №28 не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. стороны согласились, что:

- продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, уставом школы, трудовым договором, расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы;

- оплата труда педагогических и других работников СШИ №28, ведущих преподавательскую работу, за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

- в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения в дневное время), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы на срок до одного месяца.

5.2. Привлечение отдельных работников СШИ №28 к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия и

по письменному приказу работодателя.

5.3. В соответствии ст. 333 ТК РФ рабочее время педагогических работников является нормированным, составляет суммарно 36 часов в неделю при урочной нагрузке 18 часов в неделю.

5.4. неполное рабочее время – невыполненный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работодателем и работником;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыв между занятиями.

5.6. Дежурство педагогических работников по школе должно устанавливаться согласно с правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. всем работникам гарантируется основной отпуск – 28 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ №4520-1 от 19.02.1993 г. (в ред. от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст. 14.

5.8. Педагогическому работнику предоставляется гарантированный отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с ФЗ №4520-1 от 19.02.1993 г. (в ред. от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст. 14.

5.9. Предоставлять библиотекарю СШИ №28 дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 13 календарных дней в каникулярное время (на основании письма МО РФ «О продолжительности отпусков работников, имеющих право на дополнительные отпусков» №49-М от 28.06.1995 г.).

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.11. Работодатель по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время без увеличения фонда оплаты труда:

- за достижения высоких результатов в труде – до 2 рабочих дней;
- за активную общественную работу членам профсоюзного комитета организации – 3 рабочих дня;
- за отсутствие в течение учебного года листов нетрудоспособности – 2 рабочих дня.

5.12. работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы и предоставлением отгулов в каникулярное время лицам, с их согласия заменяющим работника в связи:

- со свадьбы самого работника – 3 рабочих дня;
- со свадьбы детей – 2 рабочих дня;

- со смертью матери, отца, детей, брата, сестры – 3 рабочих дня;
 - с рождением ребенка (отцу) – 1 рабочий день;
 - с юбилеем работника – 2 рабочих дня;
 - с проходами в армию детей работников – 2 рабочих дня;
- Работающим инвалидам – 1 рабочий день.

без увеличения фонда оплаты труда.

5.13. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.14. Родитель, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере дневного заработка за каждый день за счет средств социального страхования.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились, что:

6.1. Оплата труда административно - управленческого персонала и педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс, производится в соответствии с методикой формирования фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений в республике Бурятия, утвержденном Постановлением правительства Республики Бурятия от 18.09.2007 №289 «О поэтапном переходе в 2007-2008 гг. на новую систему оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений в Республике Бурятия» включает в себя:

1. базовую часть заработной платы;
2. компенсационную часть;
3. стимулирующие выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей работников.

6.2. Оплата труда других педагогов, учебно-вспомогательного и технического персонала осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда и принятыми в соответствии с ними локальными актами учреждения.

Заработная плата всех работников исчисляется с учетом следующих доплат:

- 1) Доплаты за вредность в связи с работой с тубинфицированными и контактными детьми в размере 12-17 %;
- 2) Доплаты за условия труда, отличающихся от нормальных условий труда;
- 3) Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях и районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- 4) Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными и нормативными актами учреждения.

6.3. Изменение размера должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменения размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы, исходя из более высокого размера должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.4. В состав аттестационной комиссии обязательно входит представитель от профсоюзного комитета.

6.5. Заработная плата выплачивается 10 числа последующего месяца и 25 числа текущего месяца.

6.6. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющегося от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

6.7. Простой по вине работодателя, если работник предупредил в письменной форме работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Простой по вине работника не оплачивается, (ст. 157 ТК РФ).

При приостановке деятельности СШИ №28 по предписаниям органов ЦГСЭН, Министерства труда, пожарной инспекции в соответствии со ст. 9 п. 3 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» №181-ФЗ от 17.07.1999 г. И ст. 220 ТК РФ оплачивается в размере среднего заработка.

6.8. Любое превышение численности учеников в классе свыше 20 человек считается сверхнормативной нагрузкой на учителя.

6.9. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные ТК РФ, осуществляются только с его письменного согласия или на основании решения суда.

6.10. Оплата труда работников СШИ №28 в случае неявки сменяющего работника производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

6.11. Распределение стимулирующих выплат обсуждается и утверждается на заседании рабочей группы школы.

Профсоюзный комитет:

6.12. знакомит членов профсоюза с нормативными документами, касающимися оплаты труда.

6.13. принимает оперативные меры при нарушении законодательных актов по оплате труда.

7. Социальные гарантии и льготы

Работодатель:

7.1. При выходе на пенсию работника предусматривает выдачу

единовременного пособия в размере среднего заработка из фонда доплат и надбавок.

7.2. С целью закрепления кадров молодых специалистов при оформлении на работу выделяет безвозмездно единовременное пособие.

7.3. Добивается предоставления оплачиваемых квотных мест в высшие учебные заведения детям работников школы.

7.4. Работникам, награжденным ведомственными наградами РФ и Республики Бурятия, устанавливает надбавки.

7.5. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья, земельных участков нуждающимся работникам и выделении суд на его приобретение (строительство).

Профком:

7.6. при наличии средств за счет профсоюзных взносов:

- оказывает материальную помощь работникам школы в случае проведения операции в размере от 500 до 1000 руб.;

- поездки на консультацию к специалистам по различным видам заболеваний в размере от 100 до 500 руб.;

- нуждающимся работникам, пенсионерам в размере от 100 до 500 руб. по мере необходимости.

- юбилярам премии от профсоюзной организации в размере 1000 руб.

8. Улучшение условий охраны труда

Работодатель:

8.1. Проводит анализ травматизма, профессиональной, общей заболеваемости среди работников школы за прошедший год.

8.2. Разрабатывает на этой основе мероприятия по улучшению условий труда.

8.3. Организует в соответствии с положением обучение работников по охране труда.

8.4. Проводит техническую экспертизу здания школы на соответствие его безопасности и санитарно-гигиеническим нормам.

8.5. Обеспечивает бесплатное медицинское страхование, предусматривает финансирование медосмотров.

8.6. Возмещает причиненный работнику вред при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с ТК РФ, основами законодательства по охране труда, Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.7. Осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.8. Осуществляет контроль за прохождением медицинских осмотров.

9. Оздоровление работников и их семей

Профсоюзный комитет:

9.1. Содействует оздоровлению детей работников образования через оздоровительные, спортивные лагеря ежегодно.

9.2. Следит за правильным распределением средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

10. О порядке разрешения коллективных трудовых споров

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществлять в соответствии с главой 61 ТК РФ

11. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель:

11.1. Содействует деятельности профкома школы.

11.2. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещения, мебель, телефон, транспорт (ст. 377 ТК РФ, ст. 21 ФЭ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.3. Предоставляет профкому полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных актах и материалах, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников школы.

11.4. Не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза, не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию с письменного заявления членов профсоюза.

11.5. Создает условия для обучения профсоюзного актива.

12. Обязанности профкома:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

12.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

12.3. Совместно с администрацией осуществлять меры по повышению эффективности работы учреждения, укреплению трудовой дисциплины. Мобилизовывать членов профсоюза на достижение задач, поставленных перед учреждением, выполнение качественных и объёмных показателей работы, на создание благоприятного климата в учреждении.

12.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования.

12.6. Контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

12.8. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

12.9. Представлять и защищать трудовые и пенсионные права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Взаимодействовать с государственными органами надзора и контроля, органами прокуратуры при защите трудовых прав работников.

12.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.11. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по вопросам летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

12.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

12.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.15. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, распределении стимулирующей части оплаты труда, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

12.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, указанных в Положении об оказании материальной помощи членам профсоюза.

12.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

13. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

13. Стороны договорились о том, что они:

13.1 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

13.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

13.5. Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора договорная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

13.8. Подведение итогов выполнения Коллективного договора производится на общем собрании коллектива 1 раз в год.

Коллективный договор принят на собрании коллектива ГБОУ «Санаторная школа-интернат №28» 31.10. 2022 г.