

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Тамбовского областного государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Центр лечебной педагогики и  
дифференцированного обучения»  
с 22 января 2021 года до 21 января 2024 года

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**  
№ 24-21 ОТ 15.02.2021  
с замечаниями  
Начальник управления 

Тамбов 2021

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, который разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с целью регулирования социально-трудовых отношений в Тамбовском областном государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения», защиты трудовых прав и социальных гарантий работников данного учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

от работодателя – директор ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения» Малышкина Надежда Вячеславовна

от работников – профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников образования и науки Головлева Лариса Васильевна.

1.3. Договаривающиеся стороны признают, что основными принципами данного коллективного договора являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.4. Стороны договорились, что первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки выступает в качестве полномочного представителя работников ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения» при разработке и заключении коллективного договора, а также при проведении взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников (при условии, если она объединяет большинство или половину работающих в общеобразовательном учреждении).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.12. Стороны договорились в соответствии со ст. 6 ТК РФ предусмотреть принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников – профсоюзным комитетом.

1.13. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст. 53 ТК РФ участвуют в управлении общеобразовательным учреждением. Основными формами такого участия являются:

- учет мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников в случаях, предусмотренных в ТК РФ;
- проведение консультаций работодателя с профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе общеобразовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;
- иные формы, определенные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами.

1.14. Стороны договорились, что в случае невыполнения одной из сторон условий данного коллективного договора, другая сторона имеет право на разрешения конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

1.15. Стороны договорились, что отдельные пункты коллективного договора могут изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон.

1.16. Стороны пришли к взаимному согласию, что коллективный договор вступает в силу с 22 января 2021 года и действует до 21 января 2024 года.

1.17. Коллективный договор признаёт исключительное право директора учреждения на:

- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского осмотра при заключении трудового договора.

## **2. Трудовые права и обязанности работников и работодателя образовательного учреждения. Условия приема и увольнения. Занятость.**

Работодатель общеобразовательного учреждения признает, что:

2.1.Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в соответствии с Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами осуществляется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.5 ТК РФ).

2.2.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения.

2.3.Трудовой договор с работником общеобразовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в том числе:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объёма оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работу временного характера и общественные работы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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.

2.5. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. 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, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

2.6. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Перевод на другую постоянную работу в том же учреждении по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение определенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другое учреждение либо в другую местность вместе с учреждением допускается только с письменного согласия работника. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.10. Стороны договорились, что увольнение работников по инициативе работодателя, в том числе по условиям экономической целесообразности проводится с соблюдением ст.81, 82, 179, 180, 261 ТК РФ. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункта 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного комитета ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения» в соответствии со ст.373 ТК РФ.

2.11. Стороны договорились дополнительно определить к установленному ТК РФ перечню работников образовательного учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников, лицам которым до выхода на пенсию осталось 2-3 года.

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель (руководитель ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения») обязан ознакомить работника под роспись с

Уставом, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

2.14. Стороны договорились настоящим коллективным договором определить дополнительные к установленным законодательством виды поощрений за добросовестный многолетний труд в образовательном учреждении, в том числе:

- занесение в книгу почета образовательного учреждения;
- вручение диплома «Гордость школы», «Лучший учитель школы».

Стороны обязуются:

2.15. Создать комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем образовательного учреждения по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в т.ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

2.15. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-трудовых вопросов.

### **3. Оплата труда.**

3.1. Система оплаты труда работников ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения» устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников Центра, а также с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

3.2. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств федерального, областного бюджетов, части средств, определяемой исполнительным органом государственной власти Тамбовской области – главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого

находится Центр, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

3.4. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

3.5. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (10 и 25 числа каждого месяца). Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен ст.4 ТК РФ.

3.6. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут материальную ответственность в соответствии со ст.236 ТК РФ.

3.7. 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 в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

3.8. При выплате заработной платы работодатель (руководитель ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения»), бухгалтерия, обязаны выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где 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 руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом).

3.9. Центр устанавливает повышающие коэффициенты по занимаемой работниками должности, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных Приложением № 2 к постановлению администрации области от 03.08.2016г. № 879 « Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»

Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала установлен Положением об оплате труда работников Центра.

**Руководитель образовательного учреждения гарантирует:**

3.10. Для работников Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам специальной оценки условий труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты работникам Центра за сверхурочную работу;
- выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере;
- выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.11. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

3.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда работников Центра.

3.13. Для работников Центра устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы,
- за качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- ежемесячная выплата молодым специалистам.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

3.14. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- квалификацию водителей;

3.15. Доплата молодым специалистам начисляется в размере 2300 рублей за ставку заработной платы, пропорционально отработанному времени (для педагогических работников, ведущих урочную деятельность, - с учётом их педагогической нагрузки), и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. Доплата начисляется и выплачивается молодым специалистам со дня возникновения у них права на её назначение и прекращается со дня утраты молодым специалистам права на её получение.

3.16. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом работодателя с учетом мнения представительного органа ежемесячно и в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными Положением об оплате труда работников Центра, в пределах фонда оплаты труда.

3.17. Установление выплат стимулирующего характера работникам Центра осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю Центра окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

3.18. Для работников ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения» устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

- выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

- суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата работников Центра;

- дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении, при сокращении численности или штата работников Центра предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника Центра;

- денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

3.19. Особенности оплаты труда учителей и преподавателей Центра обусловлены особенностями нормирования их труда.

3.20. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

#### **4. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Режим рабочего времени в ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения» (определяется) Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка ТОГБОУ

«Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения» являются обязательным приложением к настоящему Коллективному договору.

4.3. Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов. Для остальных работников – 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 91 ТК РФ.

4.4. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

В каникулярный период, а также период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работника к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях и порядке, предусмотренных ст.99 и ст.113 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней и 120 часов в год.

4.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный

рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также 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.

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.9. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.10. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Центра или по соглашению между работником и работодателем.

4.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

4.12. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.13. Работникам Центра предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.14. Работникам общеобразовательного учреждения в зависимости от занимаемой ими должности ежегодно оплачиваемые отпуска устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства № 466 от 14.05.2015 « О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков работников, утвержденным руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.15. В соответствии со ст.263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, в том числе работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласия руководителя общеобразовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.16. Работникам общеобразовательного учреждения по письменному заявлению в соответствии со ст.128 ТК РФ предоставляются отпуск без сохранения заработной платы по следующим обстоятельствам:

- бракосочетание работника – 5 дней; бракосочетание детей работника – 2 дня; рождение ребенка (супругу) – 5 дней; смерть родителей, супруги, супруга – 5 календарных дней.

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.17. В соответствии со ст.335 ТК РФ педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.18. В соответствии с Трудовым кодексом РФ за работу в условиях ненармированного рабочего дня, работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней. В центре дополнительный отпуск предоставляется следующим категориям работников:

- главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- заместитель главного бухгалтера – 3 календарных дня;
- бухгалтер (ведущий, I-ой категории, II-ой категории) – 3 календарных дня;

- ведущий документовед – 3 календарных дня;

- специалист по кадрам – 3 календарных дня;

- заместитель директора по АХР – 3 календарных дня.

## **5. Правовой статус педагогических работников. Аттестация педагогических работников.**

5.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

5.2. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5.4. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников.

5.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

5.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата,

программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173, 174, 176 ТК РФ.

5.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для общеобразовательного учреждения.

5.8. Учитель, педагогический работник имеет право выбирать методику и формы работы, не допускающие физической перегрузки детей и соответствующие валеологическим требованиям.

5.9. Педагогический работник имеет право на корректировку содержания программы обучения (воспитания) не более чем на 15%, соблюдая при этом государственный стандарт по данному предмету. Скорректированная программа должна быть утверждена педагогическим советом общеобразовательного учреждения.

5.10. Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования имеет право отказать любому, не имеющему разрешения администрации, на посещении своего урока (занятия).

5.11. В целях защиты молодого учителя, стороны договорились, что он имеет право отказать от классного руководства в первый год работы в школе.

Стороны договорились:

5.12. В целях социальной защиты и трудовых прав работников администрации ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения» будет добиваться своевременного выделения в полном объеме предусмотренных бюджетом средств на оплату труда работников, на обеспечение нормального функционирования общеобразовательного учреждения.

5.13. Для успешного выполнения учебно-воспитательной работы в общеобразовательном учреждении работодатель обязан:

- осуществлять текущий ремонт помещений общеобразовательного учреждения;
- проводить анализ обеспеченности учебных кабинетов мебелью, техническими средствами, оборудованием и комплексацию их в полном порядке;
- своевременно проводить работы по подготовке здания к зиме.

5.14. Работодатель общеобразовательного учреждения принимает все возможные меры по обеспечению учителей, воспитателей необходимо материальной базой (приборы, наглядность, ТСО, материалы для уроков трудового обучения (технологии) и спортивного инвентаря).

5.15. Работодатель общеобразовательного учреждения на основании ст.212 ТК РФ обеспечивает проведение за счет собственных средств 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, своевременно перечисляет средства в фонд страховой медицины для обслуживания работников отрасли.

5.16. Работодатель выдает бесплатно личные медицинские книжки работникам общеобразовательного учреждения и обеспечивает оплату гигиенического обучения работников за счет средств бюджета образовательного учреждения со ст.11 Федерального закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999г. №52-ФЗ.

5.17. В целях организации отдыха работников Центра профком предоставляет путёвки (с 50%скидкой) в санаторий имени Калинина, г.Мичуринск и кардиологический санаторий г.Тамбова 2-е отделение.

5.19. Стороны договорились, что через своих представителей будут содействовать участию работников в мероприятиях, проводимых управлением образования Администрации Тамбовской области и областным комитетом профсоюза, городским комитетом профсоюза работников народного образования и науки.

## **6. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель общеобразовательного учреждения гарантирует:

6.1.Выполнение в полном объеме обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленных разделом «Охрана труда» Трудового Кодекса РФ.

6.2. Выделение средств на мероприятия по охране труда, на приобретение спецодежды для рабочих по обслуживанию зданий, технических служащих, лаборантов химических кабинетов, учителей технического труда (поваров, рабочих кухни) на основании ст.212, 221, 226 ТК РФ.

6.3. Работодатель по установленным нормам оборудует санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи на основании ст.223 ТК РФ.

6.4.Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.5.Обеспечение безопасной эксплуатации инженерно-технических коммуникаций и оборудования и принимать меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно организовать осмотр и ремонт здания общеобразовательного учреждения в соответствии с Трудовым Кодексом и другими нормативными правовыми актами.

6.6. Назначение приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в спортзале, учебных кабинетах и т.п., а также во всех подсобных помещениях.

6.7. Проведение периодического обучения работников общеобразовательных учреждений по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на краткосрочных курсах в соответствии со ст.225 ТК РФ.

6.8. Организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.9. Совместно с профкомом общеобразовательного учреждения своевременно пересмотреть и утвердить инструкции по охране труда, разработать инструкции по охране труда, по новым видам работ.

6.10. В соответствии со ст.227, 228, 229, 230 ТК РФ проведение в установленные сроки расследований несчастных случаев.

6.11. Проведение профилактической работы по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и обучающихся общеобразовательного учреждения.

6.12. Осуществление за счет бюджета обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве.

6.13. «Разъездной характер работы устанавливается сотрудникам, регулярно выполняющим должностные обязанности за пределами организации. Перечень работ, профессий и должностей таких сотрудников устанавливается приказом директора.

На сотрудника, имеющего разъездной характер работы, распространяется общий режим рабочего времени и времени отдыха, установленный в Центре.

Разъездной характер работы может быть установлен сотруднику как при его приеме на работу на должность (по профессии), установленную приказом директора, так и в процессе работы у Работодателя при переводе сотрудника на такую должность (профессию).

Условия, определяющие разъездной характер работы конкретного сотрудника, подлежат обязательному включению в трудовой договор.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

6.14. В соответствии со ст.370 ТК РФ и ст.25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда и здоровья.

6.15. Организовать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и государственной инспекции труда Тамбовской области, контроль за соблюдением санитарных правил и норм, информировать городской и областной комитет профсоюза о нарушениях и для принятия мер.

6.16. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума или

запыленности), грубых нарушений требований охраны труда, внештатный инспектор по охране труда профсоюзного комитета вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

6.17. Проводить анализ травматизма и заболеваемости, участвовать в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.

6.18. Представлять интересы профсоюза в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

6.19. Содействовать администрации общеобразовательного учреждения в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.

6.20. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

## **7. Социальные гарантии и льготы.**

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1

ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию не более одного оклада (ставки заработной платы) работника (исходя из финансовых возможностей организации).

7.2.4. Оказывать материальную помощь по заявлению работника в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет...)
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи с рождением ребенка, бракосочетанием;

-в связи со смертью близких родственников;

7.3. Действие результатов аттестации за пределами срока действия квалификационной категории сохраняется на период не более одного года с даты возобновления педагогическим работником своих должностных обязанностей.

7.3.1. Для сохранения педагогическому работнику действия результатов аттестации за пределами срока действия квалификационной категории устанавливаются следующие основания, которые препятствовали подаче ранее педагогическим работником заявления о проведении аттестации в целях установления квалификационной категории:

временная нетрудоспособность педагогического работника, обусловленная периодом не менее двух месяцев, подтвержденная документально;

отпуск педагогического работника по беременности и родам;

отпуск педагогического работника по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

служебная командировка педагогического работника, обусловленная периодом не менее двух месяцев, подтвержденная документально;

дополнительный отпуск, предоставленный педагогическому работнику для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и (или) сдачи итоговых государственных экзаменов (учебный отпуск);

исполнение государственных или общественных обязанностей педагогическим работником, освобожденным от основной работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей с сохранением за ним места работы (должности);

возобновление работы педагогическим работником в должности, по которой ему была установлена квалификационная категория либо по которой предусмотрено сохранение действия квалификационной, после прекращения работы в связи с увольнением педагогического работника по инициативе работодателя по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации при условии возобновления работы педагогическим работником в срок не позднее одного года с даты увольнения;

восстановление на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения;

военная служба по призыву или прохождение альтернативной гражданской службы, если непосредственно до службы предшествовала и непосредственно после нее следовала педагогическая деятельность.

7.4. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и электронными образовательными ресурсами в образовательных целях.

7.5. Обеспечивает бесплатное прохождение профилактических и медицинских осмотров.

7.6. Предоставлять бесплатно рабочий транспорт сотрудникам для осуществления трудовой деятельности.

## **8. Признание профсоюза и гарантии профсоюзной деятельности.**

8.1. Работодатель общеобразовательного учреждения признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения», ее профкома определяются Трудовым кодексом РФ; Федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; главой 61 ТК РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»; Федеральным законом РФ от 19.05.1995 № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» (в редакции от 12.06.2016 г.).

8.2. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

8.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель (руководитель ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения»), безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

8.4. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки, не допускает вмешательства в ее практическую деятельность и не мешает осуществлению профсоюзным комитетом своих уставных задач.

Стороны договорились:

8.5. Работодатель представляет профсоюзному комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социальные и трудовые интересы работников общеобразовательного учреждения.

8.6. При наличии письменных заявлений, работников являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.7. Работодатель в соответствии со ст.374 ТК РФ создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, «Школы профсоюзного актива», сохраняя за работниками средний заработок на время участия.

8.8. Работодатель признает гарантии работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и

дифференцированного обучения» и не освобожденных от основной работы, в соответствии со ст.374 ТК РФ, а также определенные ст.376 ТК РФ, гарантии права на труд работникам, которые избраны членами профсоюзного комитета (выборного профсоюзного органа).

### **9. Обязательства профсоюза.**

Первичная профсоюзная организация общеобразовательного учреждения обязуется:

9.1.Представлять и защищать трудовые права и интересы работников учреждения во взаимоотношении с работодателем, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

9.3.Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

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

9.5.Участвовать в работе комиссий общеобразовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.6.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников общеобразовательного учреждения.

9.7.В течение действия настоящего договора, при условии его выполнения, Профсоюз отказывается от объявления забастовки.

9.8.Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.9.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в сложных жизненных ситуациях.

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

### **10. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

#### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Договора – работодателем общеобразовательного учреждения с одной стороны, профсоюзным комитетом с другой стороны и Управлением труда и социального развития Тамбовской области.

10.3. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

10.4. Стороны социального партнёрства совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.5. Стороны социального партнёрства осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников.

10.6. Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

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

Настоящий коллективный договор утвержден собранием работников ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения»

« 22 » января 2021 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации  
*Л.В. Головлева* Л.В. Головлева



От работодателя:

И.о. директора ТОГБОУ «Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения»  
*Т.С. Колодина* Т.С. Колодина

