

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Правилами внутреннего трудового распорядка, соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2024-2026гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения, интересы которых представляет профсоюзная организация в лице председателя органа первичной профсоюзной организации и работодатель, интересы которого представляет директор учреждения.

1.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

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

1.9. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, предусмотренным ТК РФ.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, ухудшать их положение по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

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

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

1.15. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников учреждения под роспись, а орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора.

1.16. Приложениями к коллективному договору являются:

- Правила внутреннего трудового распорядка государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Суворовская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

**2. Трудовые отношения**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

1. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, имеющими отношение к трудовой функции работника.
2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со [ст. 59](consultantplus://offline/ref=98C7F78B1DECF098C8B34EEF95584F0E7F938A800D57CAE76A82524DC0BF780FCDED50DB94F8BE7C60D5A2DA94131CD011084FF3FBgD4DK) Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

1. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, увеличение или снижение педагогической или учебной нагрузки допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые ст. 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

* 1. Основаниями прекращения трудового договора являются:
  2. соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
  3. истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
  4. расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
  5. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
  6. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
  7. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
  8. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
  9. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
  10. отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
  11. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
  12. нарушение установленных Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

* + 1. повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
    2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.
  1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

**3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение**

**квалификации работников**

1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.
2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.
3. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
4. В случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
5. Педагогические работники должны повышать свою квалификацию не реже чем один раз в три года.
6. Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.
7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

**4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).
2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решается в соответствии с действующим законодательством.
3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

1. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.
2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

* при равной производительности труда и квалификации, работники имеющие высшее профессиональное образование, соответствующее занимаемой должности;
* семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию).
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
* награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* председатель первичных профсоюзных организаций;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
* лица, проработавшие в учреждении большее количество времени.

1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
2. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом.
2. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.
3. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению между работником и работодателем и 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. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней, всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

В соответствии с [Федеральным законом от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/)работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Согласно ст. 267 ТК РФ, ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Очередность оплачиваемых отпусков устанавливать в соответствии с [графиком](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47274/c216f8c80451914f348e9cc180e3b0cecfd919e9/#dst100524) отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

5.5. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

* 1. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
  2. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней, всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

* 1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) – заместителю директора по УВР, заместителю директора по ВР, заместителю директора по АХР, заместителю директора по безопасности, начальнику планово-экономического отдела, бухгалтеру, водителю, специалисту по кадрам, технику, экономисту по договорной и претензионной работе, юрисконсульту, врачу-специалисту, медицинской сестре, медицинской сестре диетической.
  2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- 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, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства -1 день;

- для проводов детей в армию -3 дня;

- работникам, дети которых идут в 1 класс – 1 день 1 сентября.

* 1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым ст. 335 ТК РФ.
  2. Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию/ревакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня вне зависимости от того, был ли работник привит однокомпонентной или двухкомпонентной вакциной.

Оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

Предоставление дней отдыха предусмотрено по согласованию с работодателем, в день вакцинации/ревакцинации, на следующий день после вакцинации/ревакцинации либо в любое другое время до момента следующей ревакцинации.

5.12. При реализации основных общеобразовательных программ педагогические работники осуществляют подготовку следующей документации:

1) рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;

2) журнал учета успеваемости;

3) журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);

4) план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя);

5) характеристика на обучающегося (по запросу).

5.13. Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию/ревакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня вне зависимости от того, был ли работник привит однокомпонентной или двухкомпонентной вакциной.

# Оплачиваемые дни отдыха предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

Предоставление дней отдыха предусмотрено по согласованию с работодателем, в день вакцинации/ревакцинации, на следующий день после вакцинации/ревакцинации либо в любое другое время до момента следующей ревакцинации.

6. Условия оплаты и нормирование труда

* 1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 23 мая 2014 года № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением правительства Тульской области от 22 января 2016 года № 21 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области» и Положения об условиях оплаты труда работников ГОУ ТО «Суворовская школа для обучающихся с ОВЗ».
  2. Оплата труда работников в учреждении формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, качества, а также условий труда.

Условия оплаты труда, включают размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, не предусмотренных Положением, производится в порядке, установленном для работников государственных организаций Тульской области соответствующих отраслей.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

* 1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц. Днями выплаты заработной платы являются ­­18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
  2. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств на счет работника в банк. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.
  3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.
  4. Сохранять за работником заработную плату в полном объеме за время простоя по причинам не зависящим от работника и работодателя.

6.7. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из нового должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

По итогам года может производиться единовременная выплата, по результатам трудовой и общественной деятельности на усмотрение руководителя, по согласованию с профкомом.

6.9. При обнаружении факта излишне выплаченной заработной платы, на основании сообщения ГКУ ТО «ЦБ МО ТО», учреждение письменно уведомляет сотрудника о наличии задолженности.

В случае если не оспариваются основания и размеры удержания, то сотрудник дает письменное согласие. В качестве письменного согласия принимается любой исходящий от работника документ (заявление, объяснение, расписка и проч.), из которого видно, что работник признает подлежащую удержанию сумму задолженности и основание ее возникновения. Руководитель не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат выносит решение об удержании в пользу учреждения, которое оформляется приказом, и содержит: сумму удерживаемая, размер удержаний в процентах от заработной платы с учетом ограничений, определенных ст. 138 ТК РФ. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись, а в случае отказа от ознакомления составляется акт.

В иных случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ, излишне выплаченную заработную плату работник добровольно возвращает на лицевой счет или в кассу учреждения.

Если работник оспаривает основания и размеры удержания, задолженность взыскивается в судебном порядке.

**7. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
2. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет, проводить периодическую специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.
3. Для работников школы из числа администрации, служащих, рабочих установлена 40-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Начало работы в 8:00, окончание понедельник – четверг в 17:00, пятница в 16:00. Перерыв для отдыха с 12:00 до 12:48.
4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

* 1. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
  2. Сохранять место работы (должность) и заработок в полном объеме за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
  3. С учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).
  4. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
  5. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
  6. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.
  7. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров (обследовании) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и полного объема заработка.

**8. Гарантии и компенсации**

8.1. В соответствии с трехсторонним соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023гг. может сохраняться оплата труда на срок до одного года по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

* временной нетрудоспособности;
* нахождения в отпусках по беременности и родам;
* нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
* нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
* возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
* за год до ухода на пенсию по старости;
* нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.
  1. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:
* по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета;
* при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы,

в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена  квалификационная категория | Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | **2** |
| Учитель, преподаватель | Преподаватель, учитель;  воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, интернат при школе, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профи­ля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель, воспитатель | Воспитатель, старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ) |
| Мастер производственного  обучения | Учитель технологии; преподаватель,  ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах в специальных  классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразо­вательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации (либо структурного подразделения образовательной организации), осуществляющей деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Преподаватель организации дополнительного образования (детской музыкальной школы, школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки, преподаватель музыкальной дисциплины, музыкальный руководитель, концертмейстер    общеобразовательной организации либо структурного подразделения общеобразовательной организации, образовательной организации, осуществляющей деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| Преподаватель образовательной организации  начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации |
| Учитель общеобразовательной организации | Преподаватель того же предмета в образовательной организации начального и среднего профессионального образования |

8.3. Меры социальной поддержки участников СВО и членов их семей устанавливаются на уровне региона.

**9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха.

1. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе.

Работодатель обязуется:

1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ и иным нормативно правовым актам.
2. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

1. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.
2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.
3. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

Профком обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Содействовать реализации трехсторонних соглашений и настоящего коллективного договора.
3. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

**10. Заключительные положения**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с 1 января 2024 года и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
  2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с трудовым законодательством.
  3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.
  4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
  5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.