

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Лопатинская средняя общеобразовательная школа»
Курганская область, Лебяжьеvский округ, с.Лопатки, ул. Школьная, д. 11
Тел. 8 (35237) 9-49-85



Зарегистрировано

" 27 " марта 2024 года
N регистрации 24-10-03

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Мокрослоева Ирина Леонидовна, директор школы
(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников

Искулова Базар Магзумовна, учитель начальных классов
(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан " 15 " февраля 2024 года

3. Срок действия договора

с "01" марта 2024 года по "28" февраля 2027 года

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:
регистрационные листы изменений N

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Лопатинская средняя общеобразовательная школа»

на 2024-2027 годы

от работодателя:

Директор МКОУ
«Лопатинская средняя
общеобразовательная
школа»




/И. Л. Мокрослоева/

«15» февраля 2024 года

МП

от работников:

Представитель трудового коллектива
МКОУ «Лопатинская
средняя общеобразовательная школа»

 /Б. М. Искулова/

«15» февраля 2024 года

с. Лопатки

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Лопатинская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице представителя трудового коллектива, избранного тайным голосованием общим собранием коллектива;
- работодатель в лице его представителя – директора Мокрослоевой И. Л., действующего на основании Устава

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников независимо от длительности работы в учреждении, продолжительности рабочего дня.

1.5. Стороны согласились, что представитель трудового коллектива выступает в соответствии с Уставом, в качестве полномочного представителя работников учреждения, при разработке и заключении коллективного договора; ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01 марта 2024 года и действует в течении 3-х лет.

1.7. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения, изменения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и направляются в орган по труду на регистрацию.

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются Трудовым Кодексом РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки и обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками 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 в случаях предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными актами, Уставом учреждения и оговариваются в договоре.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, являются недействительными.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с представителем трудового коллектива. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных нормативными актами.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем по соглашению с представителем трудового коллектива.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а так же при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.71, 77, 81, 83 , дополнительно для педагогов 336 ТК РФ).

3.Гарантия занятости и дополнительного профессионального образования работников

3. Стороны договорились.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется направлять на дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже чем 1 раз в 5 лет, по желанию работнику – один раз в 3 года.

3.3.Предоставлять гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении 2 соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности ОУ и направлению Отдела образования.

3.4. Стороны считают, что в случае массовых высвобождений, возникших в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов деятельности, работодатель своевременно, не менее, чем за 3 месяца представляет органам службы занятости, представителю трудового коллектива информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях и сроках, в течение которого их намечено осуществить и несут ответственность в установленном порядке (ст.82 ТК РФ).

3.5. В целях оказания материальной поддержки работников высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидации или реорганизации учреждения: предупредить работника не менее чем за 2 месяца персонально под роспись; предоставлять в этот период время для самостоятельного поиска работы не менее 10 часов в неделю с сохранением заработной платы.

3.6. Стороны договорились предоставлять работникам, уволенным по сокращению численности или штата преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления новых рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемые образовательные учреждения.

3.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам в соответствии со ст. 179 ТК РФ, а затем

- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одиноким женщинам, имеющим 2-х и более детей до 18 лет;
- отцам, воспитывающим детей до 18 лет без матери;
- когда оба члена семьи работают в одном ОУ;
- работникам из числа бывших воспитанников детских домов в возрасте до 30 лет;
- молодым специалистам в течение 3-х лет.

3.8. Увольнение работников по сокращению численности или штата работников учреждения, не соответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производить по согласованию с представителем трудового коллектива.

4. Охрана труда

4.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

4.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представителя трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

4.3. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;
правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников учреждения производится по отраслевой системе оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций Лебяжьевского муниципального округа Курганской области от 09.01.2023 года № 06. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину 25 числа каждого месяца (ст.136 ТК РФ).

5.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах фонда оплаты труда, выделенного на календарный год, в т.ч. из внебюджетных источников самостоятельно, по согласованию с представителем трудового коллектива и закрепляются в Положении об оплате труда работников МКОУ «Лопатинская средняя общеобразовательная школа».

5.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа с вредными условиями труда) устанавливаются в размерах не ниже предусмотренных действующим законодательством, а также размеры доплат конкретизируются и фиксируются в Положении об оплате труда работников МКОУ «Лопатинская средняя общеобразовательная школа».

5.4. Стороны согласились стимулирующий фонд распределять между работниками учреждения совместно с представителем трудового коллектива.

5.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст.236 ТК.

5.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

5.7. Оплата времени простоя:

- по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

5.8. Работникам, участвующим в забастовках, сохранять:

- на уровне Всероссийских – заработную плату в полном объеме;
- на уровне районных – в размере 2/3 средней заработной платы.

5.9. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) по смете расходов может направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам.

5.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

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

5.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

5.13. Стороны договорились обеспечить предоставление льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образования, проживающих в сельской местности в соответствии с законодательством.

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

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной зарплаты в день выхода работника на работу.

5.15. Стороны договорились сохранять заработную плату и оплачивать командировочные расходы работникам учреждения при направлении их на дополнительное профессиональное образование.

5.16. Работодатель обязан:

- производить своевременно и в полном объеме отчисления в Фонд пенсионного и социального страхования РФ;
- предоставлять индивидуальные сведения о стаже работы, заработной плате каждому работнику;
- обеспечить обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.22 ТК РФ).

5.17. Работодатель должен своевременно знакомить с условиями оплаты труда, с тарификацией на учебный год до 20 сентября текущего года.

5.18. Всем работникам учреждения увеличить заработную плату при ее индексации в соответствии федеральным законом, и законом областного правительства.

6.Социальное развитие ОУ, социально-трудовые гарантии

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

6.1. Выплачивать премии всем членам трудового коллектива, достигшим возраста 50 лет в размере 0,5 должностного оклада; женщинам, достигшим возраста 55, 60 лет и мужчинам, достигшим возраста 60, 65 лет – в размере 1 должностного оклада.

6.2. Работодатель и представитель трудового коллектива взаимодействуют с региональным отделением Фонда пенсионного и социального страхования РФ в вопросах оздоровления работников отрасли и их детей в детских оздоровительных лагерях, санаториях, домах отдыха.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов для мужчин и 36 часов для женщин (за работу в сельской местности) в неделю. В соответствии ст.333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, для педагогических работников дополнительно Уставом учреждения, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком.

7.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем.

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 объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время) (Приказ Минобрнауки от 11.05.2016 года № 536). Оплата труда работников учреждения за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы с их письменного согласия.

7.3. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах, либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды, указанные в части 1 настоящего пункта, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

7.4. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу работодателя (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день компенсируется оплатой не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставлением другого дня отдыха (ст.153 ТК РФ).

7.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, устанавливается работодателем с согласия представителя трудового коллектива с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников (ст.123 ТК РФ).

Всем работникам предоставляется очередной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней.

7.6. Разделение отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст.125 ТК РФ).

Ежегодный отпуск переносится или продлевается (ст.124 ТК РФ):

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

7.7. По соглашению работника с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

7.8. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может заменяться денежной компенсацией.

7.9. Стороны договорились - в соответствии со ст.335 ТК РФ «О порядке предоставления отпуска сроком на 1 год педагогическим работникам», согласно ст.47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» предоставлять дополнительный отпуск на 1 год за 10 лет непрерывной педагогической работы, порядок и условия которого определяется Уставом учреждения.

7.10. Стороны пришли к согласию, что работники учреждения имеют право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы (при наличии фонда оплаты труда) в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 календарных дня;
- свадьбой детей - 2 календарных дня;
- со смертью близких родственников (родителей, детей, супругов) - 3 календарных дня;
- рождением ребенка в семье - 2 календарных дня;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- с тем, что в течение года не было больничного листа 3 календарных дня к очередному отпуску.

7.11. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

- женщинам, воспитывающим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей инвалидов до 18 лет продолжительности до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- женщинам, работающим в сельской местности 1 дополнительный выходной день в месяц (ст.262 ТК РФ);
- работающим инвалидам 60 календарных дней в году;
- в других случаях согласно ст.128 ТК РФ.

7.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. в течение перерывов между занятиями (на переменах).

7.13. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и заканчиваться не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

8.Обязанности представителя трудового коллектива

Представитель трудового коллектива обязуется:

8.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

8.2. Вносить предложения в органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли.

8.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов коллектива, в т.ч. в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам коллектива.

8.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

8.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.6. Довести до каждого работника учреждения содержание коллективного договора.

9.Механизм действия коллективного договора

9.1. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в установленном законодательством порядке.

9.2. Стороны обязуются признавать и уважать права друг друга.

9.3. Контроль за реализацией положений коллективного договора осуществляет двусторонняя комиссия 1 раз в полгода. Подведение итогов выполнения коллективного договора проводить на общем собрании трудового коллектива совместно с работодателем или его представителем.