

Председатель совета трудового коллектива
Н.В.Константинова Конст
«11» января 2021г.

Директор МБУ ДО ДЮЦ «Импульс»
С.К.Сапогова



Принят на общем собрании
трудового коллектива МБУ ДО ДЮЦ «Импульс»
«11» января 2021г.

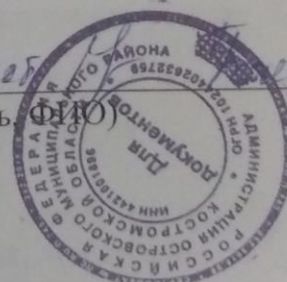
Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Импульс»
Островского района Костромской области

(срок действия 2021 – 2024 г.г.)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду: администрация Островского муниципального района

Регистрационный номер № 80 от «18» января 2021г.

Руководитель органа по труду Савинский Александр Владимирович
(должность ФИО) Савин



п.Островское

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Настоящий коллективный договор заключен между трудовым коллективом и администрацией МБУ ДО ДЮЦ «Импульс» в лице директора Сапоговой Светланы Константиновны и председателя совета трудового коллектива Константиновой Надеждой Владимировной, именуемыми в дальнейшем Сторонами.

Целью коллективного договора является регулирование социально - трудовых отношений в коллективе, особенно касающихся условий труда (размер стимулирующих выплат к заработной плате, гарантий занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда), а также вопросов совершенствования воспитательно – образовательного процесса.

Основными принципами отношений между администрацией и работниками является построение трудовых отношений на основе сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учёта реальных возможностей. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО ДЮЦ «Импульс» (далее Учреждение).

Трудовые отношения между сторонами регулируются настоящим коллективным договором, нормами действующего законодательства о труде, а так же областным и районным Соглашениями между областной и районной администрацией и работников образования.

Условия коллективного договора, ухудшающее положение работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством о труде и выше названными Соглашениями не действительны.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3-х лет. Действие коллективного договора может быть пролонгировано на следующий срок. По истечению установленного срока коллективный договор действует до принятия нового или изменения действующего коллективного договора.

Заключив настоящий коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности, включенные в него и обязуются их выполнять.

Руководитель в 7–дневный срок направляет подписанный коллективный договор в орган по труду администрации Островского муниципального района Костромской области для уведомительной регистрации.

2. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1 Директор МБУ ДО ДЮЦ «Импульс» признаёт совет трудового коллектива единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием коллектива представлять его интересы в области труда и в иных социальных отношениях, связанных с трудом.

2.2. Совет трудового коллектива содействует эффективной работе Учреждения.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ ПО НОРМИРОВАНИЮ И ОПЛАТЕ ТРУДА

3.1. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются настоящим

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Костромской области.

Заработная плата работников Учреждения определяется на основе:

- отнесения должностей рабочих и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в составе профессиональных квалификационных групп;
- установления минимальных окладов (минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам работников;
- определение должностного оклада (ДО) путем умножения базового оклада (БО) по профессиональным квалификационным группам работника на повышающий коэффициент – Кд, Кк, Кз;
- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего и социального характера.

3.2. Месячная заработная плата педагогов определяется путем умножения базового оклада на коэффициент по должности (Кд), суммирования повышающих коэффициентов (Кк, Кз) умноженных на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку нормы часов педагогической работы в неделю.

3.3. Кроме того, в месячную заработную плату включаются другие выплаты стимулирующего характера и компенсационные выплаты, согласно перечню выплат компенсационного характера и перечню стимулирующего характера работникам МБУ ДО ДЮЦ «Импульс» (Приложение №2 и приложение №3 к положению об оплате труда работников МБУ ДО ДЮЦ «Импульс»), которые производятся в соответствии с Положениями: «О комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников», «Об утверждении показателей эффективности деятельности педагогических работников»,

3.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с советом трудового коллектива на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись не позднее мая текущего года.

3.5. Ежемесячно каждый работник получает расчетный листок по начислению заработной платы. Оплата труда производится 2 раза в месяц 12 и 27 числа каждого месяца (ст.136 ТК РФ – порядок, место и сроки выплаты заработной платы).

3.6. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, ученой степени – со дня присвоения.

3.7. Своевременно уточняется тарификация работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

3.8. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с разработанным и согласованным с трудовым коллективом Положением.

Рабочая группа в соответствии с Положением об оплате труда распределяет стимулирующие и компенсационные выплаты и знакомит работников с любыми изменениями.

В течение одного дня с момента знакомства работников с решением рабочей группы, работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по установленным критериям в рабочую группу или руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением об оплате труда видов выплат, норм и технические ошибки.

Рабочая группа обязана в течение 2-х дней рассмотреть заявление и принять решение. На основании протокола рабочей группы руководитель издает приказ об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера, коэффициенте Кд работникам.

Для расчета конкретного размера стимулирующих выплат, за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ для педагогических работников использовать бальную систему выплат.

3.9. Работнику при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

3.10. Работа педагогов дополнительного образования за пределами установленной продолжительности рабочего времени, вследствие необходимости замены другого работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, определённой трудовым договором, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.11. Установленный в начале учебного года объем нагрузки в соответствии с тарификацией как педагогическому, так и техническому персоналу может быть изменен:

- по взаимному согласию сторон;
- с изменением количества обучаемых в группе детей;
- с изменением вырабатываемых часов;
- на основе приказа или личного заявления.

При этом работники предупреждаются за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ – Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда).

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что: трудовые отношения между работниками и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, коллективным договором.

Трудовой договор – Соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять 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 размерах, обеспечивать условия труда, предусмотренные в ТК РФ.

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу, которая носит постоянный характер, оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок, а на время выполнения определённой работы - срочного трудового договора.

4.2. Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника с Уставом учреждения, коллективным Договором учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и другими локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении.

4.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

4.4. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, в том числе, связанные с составлением ими документации, а также условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления

выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.»

Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной в трудовом договоре работой в течение его действия, выполнять условия заключённого контракта. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), а при его отсутствии должностной инструкции.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72, 72.1, 72.2 Трудового кодекса РФ (Перевод на другую работу. Перемещение. Временный перевод на другую работу. Результат испытания при приеме на работу).

4.5. В целях обеспечения эффективности труда работников Учреждения работодателем обеспечивается своевременная переподготовка и повышение квалификации работников.

4.6. В период повышения квалификации и переподготовки педагогическим и другим работникам командировочные расходы оплачиваются при сохранении среднего заработка (ТК РФ ст. 167, 168).

4.7. Не менее чем за 2 месяца работодатель доводит до трудового коллектива информацию о сокращении количества групп с высвобождением численности работников.

4.8. В целях предотвращения сокращения численности работников, стороны договорились вводить по предварительному согласованию с трудовым коллективом:

- перевод работников по их просьбе на режим неполного рабочего времени;

- перевод на другие места, менее оплачиваемые должности.

4.9. При сокращении численности штата преимущественное право оставления на работе предоставляется категориям работников с более высокой производительностью труда и квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (не трудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий при защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. (Ст. 179 ТК РФ).

4.10. Высвобожденным работникам предоставляются льготы и компенсации согласно статьям 178, 180 ТК РФ - выходные пособия, гарантии и компенсации работникам при ликвидации, сокращении численности или штата работников организации.

4.11. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, конкретные работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за два месяца (п.2 ст.180 Трудового кодекса РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 5 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска нового места работы.

4.12. Работодатель обязуется возмещать работникам:

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"».

5.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку, для руководящих и других работников - 36 часов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения, Трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным планом, что фиксируется в коллективном договоре. За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считается норма часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

5.3. Работодатели обязаны в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в

целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

5.4. В целях обеспечения улучшения психологического микроклимата, оптимизации общения образовательной организации с внешней средой и в целом устойчивого ее развития в современных условиях опираться на принятый в организации «Кодекс профессиональной этики педагогических работников МБУ ДО ДЮЦ «Импульс».

5.4.1. Создать необходимые условия для полной реализации его положений в целях установления этических взаимоотношений между всеми участниками образовательного процесса.

5.5. Сохранять за женщинами, вышедшими из отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком ранее установленную нагрузку.

5.6. Объем работы более или менее нормы часов за ставку устанавливать с письменного согласия работника, о чем работник предупреждается за 2 месяца, (ст. 74 ТК РФ - Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда).

5.7. График отпусков утверждается за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

При наличии путевки в санаторий, дом отдыха, отпуск работнику предоставляется в любое время года (если ежегодный, основной, оплачиваемый отпуск не использован за предыдущие 6 месяцев).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

5.8. Продолжительность ежегодного, основного оплачиваемого отпуска предоставляется согласно ст.115 ТК РФ.

- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

- остальным работникам - 28 календарных дней,

5.9. Работодатель обязуется не менее чем за 3 дня до установленного срока предоставления отпуска выплачивать денежную компенсацию за отпуск. В случае не выплаты денежной компенсации за отпуск, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.10. Продолжение или перенесение на другой срок ежегодного оплачиваемого отпуска работника осуществляется на основании ст. 124 ТК РФ.

Предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. При разделении отпуска на части, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин.

5.11. Предоставлять оплачиваемый отпуск в соответствии с ТК РФ.

5.12. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об

утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются для каждого работника трудовым договором (дополнительным соглашением).

5.13. Продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. В случае невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы ст.95 ТК РФ.

5.14. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с согласия профсоюза, по письменному приказу работодателя и письменного согласия работника ст. 113 ТК РФ.

5.15. (ст. 113, ст. 291). Запрещение работы в выходные, не рабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашения сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Привлечение работников к работе в выходные или праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя учреждения (ТК РФ ст. 113, ст.153).

5.16. Руководителям учреждений образования, работающим с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 – х дней.

5.17. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет к работе в выходные и не рабочие дни или праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом они должны быть ознакомлены в письменной форме, со своим правом отказаться от работы в вышеуказанные дни.

5.18. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ЕГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций».

6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 и раздел 10 – охрана труда).

Работодатель:

- организует обучение работников по охране труда, занятых выполнением работ повышенной опасности
- выполняет мероприятия по подготовке учреждения к началу учебного года;
- создает комиссию по несчастным случаям на производстве в соответствии с положением о расследовании несчастных случаев на производстве;
- проводит инструктажи по технике безопасности и пожарной безопасности не реже 1 раз в квартал. Для вновь принятых проводит вводный инструктаж
- организует медицинский осмотр и психиатрическое обследование работников 1 раз в год – по Приказу Минздрав соц. развития РФ № 302н от 12.04.2011 г.
- организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.
- обеспечивает работника всеми видами социального страхования;
- обеспечивает работников необходимой спецодеждой и обувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты по нормам законодательства РФ
- обеспечивает работников ежемесячно мылом и другими санитарно-гигиеническими средствами, предусмотренными законодательством.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ И ГАРАНТИИ

Продолжать выплату надбавок за стаж работы по специальности работников образования:

- при стаже от 10 до 20 лет – 250 руб.,
- свыше 20 лет – 500 руб.

7.1. Работодатель обязан по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых детей работников за счет средств социального страхования.

7.2. Комиссия по пенсионным вопросам создается в учреждении и решает вопросы:

7.2.1. В целях защиты пенсионных прав работников работодатель:

- осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, Установленном федеральными законами;
- рассматривает возможность по введению в учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников;
- принимает меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях;
- выдает работникам учреждения копию индивидуальных сведений, предоставленных в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников, стажу дающих право на льготное пенсионное обеспечение;
- представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 5 месяцев до возникновения у него права на трудовую и досрочную пенсии.

7.2.2. В целях реализации Федерального закона от 30 апреля 2008 года № 56 ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке пенсионных накоплений» Стороны договорились: о том, что Работодатель:

- принимает заявления, своевременно удерживает и перечисляет дополнительные страховые взносы из заработной платы работников, написавших заявления на вступление в правоотношения согласно Федеральному закону от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ, на накопительную часть их трудовой пенсии;
- ежеквартально предоставляет в территориальный орган Пенсионного фонда соответствующие сведения о работниках, уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии.

7.3. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Костромской области, в целях установления квалификационной категории первой или высшей проводится на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, и в соответствии с Регламентом работы Главной аттестационной комиссии Департамента образования и науки Костромской области, утвержденным приказом Департамента от 31.03.2015г. № 678.

7.4. В случае, если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек во время:

- 1) длительной нетрудоспособности (свыше четырех месяцев);
- 2) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) прохождения военной службы по призыву;
- 5) длительного отпуска, предоставляемого до одного года,

они имеют право на сохранение уровня оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год с момента выхода педагогического работника на работу.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации.

7.5. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при работе в должности по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

7.6. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, среднего и начального профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предоставляются гарантии и компенсации согласно Закона РФ.

7.7. Молодым специалистам, производить доплату к заработной плате за счет местного бюджета согласно Постановления главы Островского муниципального района.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

8.1. Осуществляет представительство и защиту социально – трудовых интересов трудящихся.

8.2. Ведет коллективные переговоры по коллективному договору, подписывает его, осуществляет контроль за его исполнением.

8.3. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией законодательства о труде и охране труда.

8.4. Участвует в урегулировании коллективных и трудовых споров.

8.5. Участвует в мероприятиях, направленных на улучшение занятости и сохранения рабочих мест в Учреждении, используя правовые и организационно – технические пути решения этих вопросов.

8.6. Содействует снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, поддерживает инициативу администрации Учреждения направленную на совершенствование учебно – воспитательного процесса, улучшение условий труда, укреплению трудовой дисциплины, порядка и организованности.

8.7. Оказывает консультативную помощь членам трудового коллектива по вопросам трудовых отношений, выходит с инициативой к администрации Учреждения с предложениями по урегулированию возникающих конфликтов.

8.8. Разрабатывает предложения по предотвращению возникновения трудовых споров и предъявляет их администрации Учреждения.

8.9. Не выступает инициатором коллективных трудовых споров, в том числе забастовок при условии выполнения администрацией обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.10. Проводит работу среди членов трудового коллектива по повышению их ответственности за соблюдение трудовой дисциплины.

9. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ

Индивидуальные трудовые споры между администрацией и работником рассматриваются в следующей форме:

- работник самостоятельно или с представляющей его интересы председателя совета трудового коллектива ищет пути разрешения конфликта при непосредственных переговорах с администрацией (срок 5 дней).

- разногласия, не решенные путем переговоров, рассматриваются по заявлению работника комиссией по трудовым спорам, если данный вопрос согласно ТК РФ подлежит рассмотрению КТС (срок обращения – 3 месяца со дня, когда работник узнал о нарушении своего права, срок рассмотрения – 10 дней со дня подачи заявления).

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется администрацией и председателем совета трудового коллектива с отчетом на собрании трудового коллектива за полугодие и за год.

10.2. Изменения в действующий коллективный договор вносятся в порядке, предусмотренном для его заключения, т. е. по инициативе любой из сторон общим собранием.

10.3. За невыполнение условий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством.