

5.8.1. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, графиками работы, коллективным договором.

5.9. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебных занятий (уроков) и графики работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся, воспитанников с учебных занятий (уроков);
- курить в помещениях образовательного учреждения.

5.10. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью.

- созывать в рабочее время собрания, заседания и совещания по общественным делам;

- допускать присутствие посторонних лиц на учебных занятиях (уроках) без разрешения работодателя или его представителей;

- входить в группу после начала учебного занятия (урока). Таким правом в исключительных случаях пользуется руководитель образовательного учреждения и его представители;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения учебных занятий (уроков) и в присутствии обучающихся.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

6.1.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

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

Обеденный перерыв для административных и обслуживающих работников с 12.00 до 13.00, педагоги, занятые в учебном процессе, осуществляют прием пищи параллельно с обучающимися.

6.1.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

6.1.4. Всем работникам учреждения предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

6.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

6.2.1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

6.2.2. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.2.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, необходимости нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

6.2.4. График отпусков составляется ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

6.2.5.0 времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.2.6. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

6.2.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работников в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о начале этого отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

6.2.8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

VII. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА. ПООЩРЕНИЯ ЗА ТРУД

7.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ).

7.2. За добросовестный труд, качественное выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей и другие достижения в работе работодатель поощряет работников:

- объявляет благодарность;

- выдает премию;

- награждает ценным подарком, почетной грамотой;

- представляет к званию лучшего по профессии.

7.2.1. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7.2.2. Поощрения объявляются в приказе по образовательному учреждению, доводятся до сведения всего трудового коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

VIII. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

8.1.1. Работники образовательного учреждения обязаны выполнять приказы, распоряжения, указания работодателя и его представителей, связанные с их трудовой деятельностью.

8.1.2. Работники образовательного учреждения, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

8.1.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), 6 (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей), 9 (принятие необоснованного решения руководителем учреждения, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации), 10 (однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей) части первой статьи 81 или пунктом 1 статьи 336 (повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения) Трудового кодекса РФ, а также пунктом 7 (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя) или пунктом 8 (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы) части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

8.2.1. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено одно дисциплинарное взыскание.

8.2.2. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

8.2.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

8.2.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).

8.3.1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

8.3.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ст. 192 ТК РФ).

8.3.3. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

8.4.1. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за дисциплинарный проступок по соответствующим основаниям.

8.4.2. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.4.3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

8.4.4. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

IX. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.1.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- другие обязанности в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

9.1.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. ст. 213-214 ТК РФ).

9.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 76 ТК РФ).

9.2.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

9.2.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

9.3. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

9.3.1. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

9.3.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

9.4. Работодатель и должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

Приложение 2
к Коллективному договору МБУ ДО СМР
«Дом творчества» на 2020-2023 год

Согласовано
Председатель ПК
МБУ ДО СМР
«Дом творчества»
Е.С. Игнашева
«17» февраля 2020 г.

Принято на
общем собрании
трудового коллектива
протокол от 17.02.2020 № /

Утверждено
приказом директора
МБУ ДО СМР
«Дом творчества»
№ от 17.02.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МБУ ДО СМР «Дом творчества»
(далее - Положение)

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом управления образования Сямженского муниципального района № 65-пр от 09.06.2009 года и устанавливает:
порядок определения должностных окладов работников;
перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя;
особенности оплаты труда в учреждении;
порядок формирования фонда оплаты труда работникам учреждения.

В случаях, когда настоящим Положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. в определенных пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий и т.п. принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом

2. Порядок определения должностных окладов работников учреждения

2.1. Должностной оклад работника учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному приказом управления образования Сямженского муниципального района № 65-пр от 09.06.2009 года, отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации:

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей рабочих»;

в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников образовательных организаций – 1,73

2.4. Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учетом мнения представительного органа работников.

2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,1
Среднее (полное) общее образование	1,05
Основное общее образование	1

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам: должности педагогических работников;

2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

2.6.1. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория:	Размеры коэффициентов
высшая категория	1,6
первая категория	1,3

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения (образовательное учреждение устанавливает в локальном нормативном акте виды выплат компенсационного характера, соответствующие типу учреждения)

Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями).

Доплата устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

3.1.2. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Педагогическим работникам устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.3. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

за заведование учебным кабинетом (мастерской) в размере 5 - 15 процентов должностного оклада;

за руководство методическим объединением в размере 5-10 процентов должностного оклада.

3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.3 рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов педагогом;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
до 3 лет	12
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1, рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями, но не более одного дополнительного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.1.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1. настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.4. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.5. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.6. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы;

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом,
- стабильность и рост качества обучения;
- выполнение заданий особой важности и сложности;
- сохранение контингента обучающихся;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

4.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал;

за учебный год (календарный год)

Показателями премирования по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

5. Особенности оплаты труда в образовательном учреждении

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Указанным приказом для учителей не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов преподавательской работы, которые работник должен отработать за должностной оклад: для учителей 1-11 классов - 18 часов в неделю.

Указанные нормы часов преподавательской работы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, за

которые производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу в одинарном размере.

Педагогам дополнительного образования объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников). Руководитель несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется управлением образования, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителя руководителя), – самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в этом отпуске.

Месячная заработная плата педагогов дополнительного образования определяется путем деления должностного оклада на норму часов педагогической нагрузки и умножается на фактическую нагрузку.

Установленная при тарификации педагогам дополнительного образования заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогов дополнительного образования производится на начало учебного года.

За время работы в период летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета установленной при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели.

36 часов – педагогам-организаторам.

40 часов – для других категорий работников.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

а) должностных окладов;

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера до 30% фонда оплаты труда, без учета выплат за стаж.

6.2. Фонд оплаты труда формируется за счет бюджета района.

6.3. Размер фонда оплаты труда по учреждениям дополнительного образования определяется управлением образования.

6.4. За счет экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника,

близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам учреждения – по решению руководителя, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника;

руководителю учреждения – по решению управления образования на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
МБУ ДО СМР «Дом творчества»

Наполняемость классов (групп) образовательных учреждений, применяемая для расчета коэффициента наполняемости учреждения

Виды образовательных учреждений, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные школы	
общеобразовательные классы в школах (поселение с числом жителей более 3000 чел.)	25
общеобразовательные классы в школах (поселение с числом жителей менее 3000 чел.):	
1-4 классы	7-25
5-9 классы	10-25
10-11 классы	14-25
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных учреждений	12
Дошкольные образовательные учреждения предельная наполняемость в зависимости от возраста детей	
группа от 1 года до 3 лет	15
от 3 лет до 7 лет	20
разновозрастная группа любые 3 возраста (от 3 до 7 лет)	10
разновозрастная группа любые 2 возраста (от 3 до 7 лет)	15
Учреждения дополнительного образования детей	10
Специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных учреждениях	5-12*

* согласно Типовому положению о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, утвержденному постановлением Правительства Российской Федерации от 12 марта 1997 года № 288 (с последующими изменениями и дополнениями)

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МБУ ДО СМР «Дом творчества»

1. Примерные показатели деятельности работников образовательного учреждения при установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения
Педагогические работники	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	
	Разработка и внедрение авторских программ, утвержденных в установленном порядке	
	Использование на занятиях современных образовательных, в том числе информационно-коммуникационных технологий	
	Активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)	
	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся	
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей и общественности	
	Добросовестное выполнение обязанностей дежурного по учреждению и уровень организации дежурства класса (группы) по учреждению	
	Участие совместно с обучающимися в районных и областных мероприятиях	
Заместители директоров по УВР	Выполнение плана контроля, плана воспитательной работы	
	Организация контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	
	Другие	
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.)	Проведение генеральных уборок	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
	Другие	

2. Примерные показатели деятельности работников образовательных учреждений при установлении надбавок за качество выполняемых работ:

Наименование категории работников	Показатели оценки	Степень достижения
Педагогические работники	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	
	Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)	
	Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень их решения)	
	Образцовое содержание кабинета	
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел обучающихся и т.д.)	
	Обобщение и распространение своего педагогического опыта	
	Другие	

Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
МБУ ДО СМР «Дом творчества»

1. Общие положения.

- 1.1 Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- 1.2. Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих доплат и надбавок работникам БОУ ДОД СМР «Дом детского творчества».
- 1.3. Видами материального стимулирования работников учреждения являются стимулирующие надбавки по результатам деятельности за первое полугодие, за второе полугодие, включая летний период, единовременные премии.
- 1.4. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.
- 1.5. Премияльный фонд составляет 20 % от стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

2. Виды и размеры стимулирующих выплат

- 2.1. Стимулирующие надбавки выплачиваются за результативность и качество труда работников учреждения в соответствии с критериями и показателями (приложение 1).
- 2.2. Выплаты работникам утверждаются приказом директора учреждения.
- 2.3. Стимулирующие выплаты назначаются два раза в год в пределах и за счет выделенного общего фонда оплаты труда образовательному учреждению.
Стимулирующий фонд оплаты труда делится на следующие части:
 - до 70 % - доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты педагогическому составу общеобразовательного учреждения.
 - до 30 % - доля стимулирующей части оплаты труда, направляемая на выплаты обслуживающему персоналу общеобразовательного учреждения.
 - до 5 % от всех стимулирующих выплат направить на централизованный фонд директоров.
- 2.4. Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности работников за полугодие и обоснования данного расчета на основании приказа директора создается рабочая комиссия. Председателем рабочей комиссии является директор. Заседание рабочей комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Произведенный рабочей комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом, который подписывается председателем и членами комиссии.
Директор издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам по результатам их профессиональной деятельности за полугодие. Указанные в настоящем пункте выплаты устанавливаются 2 раза в год, выплачиваются ежемесячно

- 2.5. Подсчет баллов каждому работнику производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.3. настоящего положения.
- 2.6. Далее проводится суммирование баллов по всем категориям работников. К сумме баллов, набранных педагогами дополнительного образования, работающими по совместительству на базе Дома детского творчества применяется коэффициент 0,7. Для определения «рублёвого веса» одного балла % от стимулирующей части фонда оплаты труда работников делится на общее количество баллов.
- 2.7. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.
- 2.8. Необходимым условием стимулирования работников является добросовестное выполнение Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных инструкций, открытость и доступность образования.
- 2.9. Если на работника учреждения в полугодии, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему могут быть не установлены.

Критерии	Показатели		Баллы
1. Успешность учебной работы	1. Освоение и внедрение в практику работы программ со сроком реализации более 2-х лет	1 год обучения	1
		2 года обучения	2
		3 года обучения	3
		4 года обучения	4
	2. Выполнение учебного плана	100 -90 % (за каждую группу)	1
2. Творческие достижения обучающихся	1. Участие обучающихся в районных и областных мероприятиях (конкурсах, фестивалях, слетах, акциях и т.д.)	учреждение (за участие объединения)	1
		районный (за участие объединения)	2
		Областной с прохождением муниципального этапа (за участника)	3
		Областной (платный) – за участника	1
		индивидуальная выставка обучающихся	2
		Всероссийский с прохождением муниципального и областного этапа (за каждого участника)	4

		Всероссийский интернет-конкурс (за каждого участника)	1
	2. Результативность участия в мероприятиях внутри учреждения	1 место	3
		2 место	2
		3 место	1
	3. Результативность участия в районных мероприятиях	1 место	3
		2 место	2
		3 место	1
	4. Результативность участия в областных мероприятиях	1 место	5
		2 место	4
		3 место	3
	5. Результативность участия во всероссийских мероприятиях с прохождением муниципального и областного этапов	1 место	10
		2 место	9
		3 место	8
	6. Результативность участия во всероссийских и областных интернет-мероприятиях	1 место	3
		2 место	2
		3 место	1
3. Удовлетворенность участников образовательного процесса	1. Сохранение контингента обучающихся	100 - 90 % (за каждую группу)	1
	2. Стабильность контингента обучающихся	100 - 90 % (за каждую группу)	1
4. Эффективность организации воспитательной деятельности	1. Организация и проведение мероприятий воспитательного характера обучающимися – проведение, разработка сценариев (жюри – 1-3 балла по затрате времени)	районный уровень	3
		уровень поселения	2
		уровень образовательного учреждения	1
	2. Работа с родителями. Проведение совместных мероприятий,	за каждое мероприятие в объединении	2

	родительских собраний внутри объединений	уровень образовательного учреждения	1-3	
5. Повышение уровня педагогического мастерства	1. Участие педагога в конкурсах разных уровней	учреждение	1	
		районный	2	
		областной	3	
		Всероссийский Интернет-конкурс		1
	2. Результативность участия	1 место		Районный-3 Областной -5 Всероссийский -10 Всероссийский Интернет -3
		2 место		Районный -2 Областной-4 Всероссийский 9 Всероссийский Интернет -2
		3 место		Районный - 1 Областной -3 Всероссийский 8 Всероссийский Интернет -1
	3 Распространение опыта работы. Открытые занятия	на уровне учреждения		3
		района		4
		области		5
4. Выступления, мастер- классы для педагогов	на уровне учреждения		1	
	района		2	
	области		3	
6. Участие в методической и научно- исследовательской работе	1. Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, изготовление учебного оборудования		в зависимости от сложности и объема до 10	
7. Творческая активность педагога	Творческие конкурсы	районный	2 (3,2,1) - места	
		областной	3 (5,4,3)	

(персональные выставки, конкурс мастерства и т.п.)		Всероссийский с прохождением этапов	4 (10,9,8)
		Всероссийский Интернет-конкурс	1 (3,2,1)
	1. Участие в массовых мероприятиях педагога (Бельтяевская ярмарка, мастер-классы для детей, областные мероприятия)	на уровне учреждения	1
		на уровне поселения	2
		на уровне района	3
	на уровне области	4	
8. Сохранение здоровья обучающихся	1. Организация отдыха и оздоровления детей в каникулярное время (поездки кружкового объединения помимо программы в каникулы) – по уровню сложности организации)		2-5

Критерии и показатели эффективности работы педагога-организатора

Показатель	Баллы
1. Организация и проведение мероприятий	
1.2. районный уровень	1 балл
1.3. областной уровень	2 балла
1.4. Коллективное участие обучающихся в социально значимых проектах, акциях, мероприятиях, спортивных соревнованиях -международный и всероссийский уровень -региональный уровень -муниципальный уровень	2 балла 1,5 баллов 1 балл
Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, мероприятиях, спортивных соревнованиях (призовое место) -международный и всероссийский уровень -региональный уровень -муниципальный уровень	3 балла 2 балла 1,5 балла
1.5. Организация каникулярного отдыха с обучающимися	0-2 балла
1.6. Детское объединение	1 балл за каждое объединение
1.7. ЮИД - наличие Участие в конкурсах на уровне: - района - области	0,5 балла 0,5 балла 1 балл

Призовые места на уровне: - района - области	1 балл 2 балла
1.8. школьная газета 1 раз в месяц Более 2 раз в месяц	1 балл 2 балла
2. Охрана труда.	
2.1. организация работы по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий	0-1 балл
3. Организация ученического самоуправления	0 – 2 балла
4.Результативность методической и инновационной деятельности	
4.1.Результаты участия в профессиональных конкурсах разного уровня: участие - районный - областной призовое место - районный - областной	2 балла 3 балла 3 балла 4 балла
4.2.Участие в заочных профессиональных конкурсах - районных - областных - республиканских Призовое место в заочных профессиональных конкурсах - районных - областных - республиканских	1 балл 1,5 балла 2 балла 2 балла 3 балла 4 балла
4.3.Наличие профессиональных публикаций (в том числе в сети Интернет)	3 балла

2.10. Выплата за стаж работы.

2.10.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности педагогических работников, согласно Положения об оплате труда работников МБУ ДО СМР «Дом творчества».

3. Премирование работников

3.1. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО СМР «Дом творчества» – 20 %.

3.2. Премирование работникам производится при наличии достаточных денежных средств. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты.

3.3. Размеры премий работников, устанавливаются в абсолютных (цифровых) показателях.

3.4. Премирование работников не производится в случае наличия у работника дисциплинарного взыскания.

3.5. Размеры премий работников подлежат снижению в следующих случаях:
нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов учреждения, нарушение трудовой дисциплины; некачественное выполнение должностной инструкции (функциональных обязанностей); несоблюдение требований по ведению документации; низкий уровень исполнительской дисциплины.

4. Порядок премирования работников

4.1. Премирование работников производится ежеквартально по результатам работы за квартал.

4.2. Ежеквартальное премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по МБУ, в котором указываются размеры ежеквартальных премий по каждому работнику.

5. Показатели премирования работников

5.1. Ежеквартальное премирование работников производится по следующим показателям:

5.1.1. Педагогическим работникам за:

- 5.1.1.1. участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предмета;
- 5.1.1.2. высокое качество подготовки и проведения внеклассных общешкольных мероприятий;
- 5.1.1.3. организация и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности;
- 5.1.1.4. оформительские работы;
- 5.1.1.5. содействие школьному самоуправлению;
- 5.1.1.6. результативная работа по адаптации учащихся;
- 5.1.1.7. обслуживание компьютеров;
- 5.1.1.8. организация профессиональной ориентации;
- 5.1.1.9. подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, краеведческим конференциям; организация экскурсий, посещение музеев, выставок.
- 5.1.1.10. выращивание рассады цветов для озеленения школы, рассады овощей для продажи.

5.1.2. Обслуживающему персоналу за:

- 5.1.2.1. проведение генеральных уборок;
- 5.1.2.2. высокое качество работы;
- 5.1.2.3. увеличение объема работ;
- 5.1.2.4. оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- 5.1.2.5. состояние закрепленных территорий, оборудования, рабочего места; 7
- 5.1.2.6. соблюдение единых требований и личной дисциплины;
- 5.1.2.7. соблюдение правил охраны труда и ТБ, пожарной безопасности;
- 5.1.2.8. соблюдение инструкций по охране здоровья и жизни детей;
- 5.1.2.9. творческая инициатива, дела, направленные на улучшение деятельности школы.

7.2. Единовременное премирование работников:

единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области деятельности работника;
- выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей.

Работникам выплачивается премия к профессиональному празднику «День учителя», при наступлении знаменательного события или юбилея в жизни конкретного работника (в связи с выходом на пенсию, к юбилейным датам со дня рождения) на основании приказа директора учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

6.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

6.1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

6.1.2. Критериями определения размера надбавки являются:

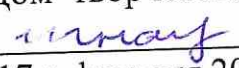
- 6.1.2.1. интенсивность и напряженность работы;
- 6.1.2.2. производительность труда;

6.1.2.3. сложность выполняемых работ;
6.1.2.4. другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Настоящее положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено.

Приложение 3

к Коллективному договору МБУ ДО СМР
«Дом творчества» на 2020-2023 год

Согласовано:
Председатель профкома
МБУ ДО СМР
«Дом творчества»
 Е.С. Игнашева
« 17 » февраля 2020г

Утверждено:
Директор МБУ ДО СМР
«Дом творчества»
Т.М. Шубина
« 17 » февраля 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ЗАКЛЮЧЕНИЮ И РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО МБУ ДО СМР «ДОМ ТВОРЧЕСТВА»

І. Общие положения

1.1. Комиссия по заключению и реализации Коллективного договора по Муниципальному бюджетному учреждению дополнительного образования Сямженского муниципального района «Дом творчества» (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования, созданным сторонами, заключившими Договор.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и областными законами, Региональным отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям Вологодской области, Территориальным отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям Сямженского муниципального района (далее - Соглашение), настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон.

ІІ. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников образовательного учреждения, установленных трудовым законодательством, федеральными, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по образовательному учреждению;
- обсуждение проектов нормативных актов, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- изучение опыта по заключению и реализации коллективных договоров в сфере образования;

- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий Договор.

III. Права Комиссии.

3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Договора и предотвращению коллективных трудовых споров в образовательном учреждении;
- контролировать ход выполнения Договора, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов местного самоуправления, приводящих к нарушению Договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;
- заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителя учреждения и профсоюзной организации по выполнению заключенного коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;
- получать информацию о социально-экономическом положении в образовании, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Договора;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Договора и решений Комиссии.

IV. Организация деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

4.2. Работу Комиссии организует председатель Комиссии, избираемый сторонами Договора.

По представлению председателя Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.3. Председатель Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствует на заседаниях Комиссии;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

4.4. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все стороны, заключившие Договор.

4.6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.


4.7. Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

4.8. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

V. Срок полномочий Комиссии

5.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

Приложение 4
к Коллективному договору по
МБУ ДО СМР «Дом
творчества» на 2020-2023 год

Согласовано:
Председатель профкома
МБУ ДО СМР
«Дом творчества»

Е.С. Игнашева
« 17 » февраля 2020г.

Утверждено:
Директор МБУ ДО СМР
«Дом творчества»
Т.М. Шубина
февраля 2020г.



МП

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МБУ ДО СМР «ДОМ ТВОРЧЕСТВА» ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Сямженского муниципального района «Дом творчества»

2. Педагогические работники в соответствии с п.5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;
время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом

отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск заведующей учреждения оформляется приказом Управления образования

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной

ликвидации образовательного учреждения.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.