

**Положение об оплате труда работников
казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»
(далее - Положение)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 3.1 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций», постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры №3-нп от 02.03.2017 г. «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры № 4-нп от 05.06.2017 «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры №3-нп от 02.03.2017 г. «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», На основании приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 21.12.2017 № 16-нп «О внесении изменений в приложения 1,2 к приказу Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 02.03.2017 года №3-нп «Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций ХМАО-Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики ХМАО-Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему и условия оплаты труда работников государственных казенных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и определяет:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда организации.

1.2. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда руководителя, заместителей, главного бухгалтера, педагогических работников, специалистов, служащих и рабочих (далее – работники) *казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья»* (далее – организация).

1.3. Система оплаты труда работников организации устанавливает схемы расчета должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

1.4. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок устанавливается исходя из ставки заработной платы в размере **6 540 рублей** (далее – ставка заработной платы).

1.5. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом: государственных гарантий по оплате труда;

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы»;

постановления Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 года № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»;

приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 мая 2012 года № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;

приказа Министерства труда Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

мнения представительного органа работников или первичной профсоюзной организации.

1.6. В Положении используются следующие основные понятия и определения:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

базовый коэффициент – относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы – относительная величина, зависящая от условий труда;

коэффициент квалификации – относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления – относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей;

коэффициент уровня управления – относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1 – 4 уровню управления;

коэффициент территории – относительная величина, зависящая от месторасположения организации (в городской или сельской местности);

молодой специалист – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.7. Система оплаты труда работников организации, включая конкретные размеры должностных окладов, тарифных ставок по должностям работников организации, размеры, порядок и условия компенсационных, стимулирующих и иных выплат устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами автономного округа, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.8. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организации, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

1.9. Заработная плата работников организации состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, работнику учреждения производится доплата в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского АО - Югры от 2 марта 2017 г. № 3-нп "Об утверждении Положений об установлении систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры".

1.11. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Основные условия оплаты труда работников организации

2.1. В локальных нормативных актах организации, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками организации, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.2. *Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей* устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей организации указан в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

Перечень должностей руководителей организации,
их заместителей организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Руководители	Директор
2.	Заместители руководителя	Заместитель директора, главный бухгалтер

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста организации устанавливается:

для педагогического работника организации путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью организации, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 2

Перечень должностей специалистов

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Педагогические работники	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; старший методист; тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед.
2.	Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью	Администратор, бухгалтер, диспетчер, документовед, инженер, инженер по защите информации, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), инспектор по кадрам, механик, специалист по защите информации, специалист по кадрам, техник, техник по защите информации, техник-программист, художник, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и

		анализу хозяйственной деятельности, экономист по труду, экономист по финансовой работе, юрисконсульт, специалист по закупкам, работник контрактной службы, контрактный управляющий, старший специалист по закупкам, консультант по закупкам, специалист по охране труда, лаборант.
--	--	--

2.4. Схема расчета должностного оклада служащего организации устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих организации указан в таблице 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень должностей служащих организации

№ п/п	Категория работников	Наименование должностей
1.	Служащие	Вожатый, помощник воспитателя, секретарь учебной части, дежурный по режиму, младший воспитатель, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, дежурный, делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, секретарь-машинистка, секретарь.

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается в размере:

2500 рублей – за ученую степень доктора наук;

1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя организации согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организации (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет **50 рублей**.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Указанная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Размер базового коэффициента указан в таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
1	2
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,18

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории устанавливается в организациях, расположенных в городской местности - 1,0

2.9. Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих указан в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации, специалистов, служащих

Типы образовательных организаций, виды деятельности и	Размер
---	--------

	категории работников	коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		
1.1.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: - работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики (<i>коэффициент применяется на ставку работы</i>).	0,05
1.2.	Проверка тетрадей для учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (<i>коэффициент применяется по факту нагрузки</i>);	
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (<i>коэффициент применяется на ставку работы</i>)	
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (<i>коэффициент применяется на ставку работы</i>)	
1.5.	- Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (<i>коэффициент применяется на ставку работы</i>); - Руководство методическими объединениями (<i>коэффициент применяется на ставку работы</i>).	
1.6.	Проверка тетрадей для учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, (<i>коэффициент применяется по факту нагрузки</i>).	0,10
1.7.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (<i>коэффициент применяется на ставку работы</i>)	
1.8.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (<i>коэффициент применяется на ставку работы</i>).	
1.9.	Работа педагогического работника (<i>коэффициент применяется по факту нагрузки</i>): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения	

1.10.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,3
1.11	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,2
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,2
1.13.	Работа педагогических работников в общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,35
1.14.	Работа (кроме педагогических работников) в общеобразовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	0,10
1.15.	Работа в общеобразовательной организации: - специалистов (кроме педагогических работников); - служащих	0,2 0,18

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается специалистам в размере, приведенном в таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента
---	---------------------

1	2
Квалификационная категория:	
высшая категория	0,2
первая категория	0,1
вторая категория	0,05

2.12. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициент за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициент за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений и специалистам организации.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды
(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты)
Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-
Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде
Российской Федерации, СССР, РСФСР

1	2
Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР
Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
ордена, медали, знаки	0,20
почетные, спортивные звания:	

«Народный...»	0,25
«Заслуженный...»	0,20
«Мастер спорта...»	0,05
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Гроссмейстер...»	0,05
«Лауреат премий Президента Российской Федерации», «Лауреат премий Правительства Российской Федерации»	0,15
почетные грамоты органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05
в сфере культуры почетные звания:	
«Лауреат международных конкурсов, выставок»	0,15
«Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации»	0,05
Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:	
медали, знаки	0,15
почетные звания	0,15
почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры	0,05
Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе:	
Золотой знак отличия	0,20
медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского	0,15
нагрудный знак «Почетный работник...»,	0,15

почетное звание «Почетный работник...», «Отличник народного просвещения»	
иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность»	0,05
благодарственные письма (благодарности) органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования	0,05

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.13. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения организации к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения государственных образовательных организаций автономного округа к группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений для установления масштаба управления утверждаются приказом Департамента.

Размер коэффициента масштаба управления приведен в таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.14. Коэффициент уровня управления устанавливается руководителю организации, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений организации на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

2.15. Перечень должностей руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений по уровням управления утверждается приказом Департамента.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

2.16. Схема расчета тарифной ставки рабочего устанавливается путем произведения ставки заработной платы, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу, на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица 10 настоящего Положения).

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,44	1,446	1,452	1,461	1,467	1,476	1,482	1,491	1,500	1,506

2.17. Профессии рабочих организации тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих».

2.18. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Размер коэффициента специфики работы

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2	3
1. Общеобразовательные организации		
1.1.	Работа в образовательных организациях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.	0,10
1.2.	Водитель автомобиля, занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,25

2.19. Почасовая оплата труда.

Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя.

Руководитель организации в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

– выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы);

– выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

Руководитель организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных

учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

3.5. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Перечень и размеры компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	За работу в ночное время	20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы	Осуществляется в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
2.	За работу в выходной или нерабочий праздничный день	По согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада	Осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

		(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	
3.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	По результатам специальной оценки условий труда работника.
4.	За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период	не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы, за последующие часы; не менее чем в двойном размере	Осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
5.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии	Осуществляется в соответствии статьями 60.2, 149, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.
6.	Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями	1,7	Осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в
7.	Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера	до 50 %	

			государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».
--	--	--	---

3.6. Выплаты, указанные в пунктах 1-6 таблицы 12 настоящего раздела, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год.

4.2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0% - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Специалистам (кроме педагогических работников), служащим, рабочим за выполнение плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный	Ежемесячно, с даты приема на работу

			период	
1.2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
1.3.	Премияльная выплата по итогам работы			
1.3.1.	за квартал	0 - 1,0 фонда оплаты труда работника	надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал
1.3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

4.3. При оценке эффективности работы различных категорий работников решение об установлении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников). Результаты анализа и оценки объективности представленных результатов деятельности работников (анализ руководителя методического объединения, портфолио педагога, представление на сотрудника административного совета, служебные записки) рассматриваются Комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее Комиссия). Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. В состав комиссии могут быть назначены заместители директора школы, руководители методических объединений, члены профсоюзного комитета, члены Управляющего Совета и другие работники школы. Всего комиссия состоит из семи человек.

Решение Комиссии оформляется в письменном виде и заносится в протокол, на основании которого издается приказ руководителя организации. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат.

4.4. **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации.

4.4.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается *специалистам, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, служащим, рабочим*. Размер выплаты определяется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников согласно *Приложению 1* к Положению по оплате труда.

4.4.2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, в размере не более 100%.

4.4.3. По итогам заседания Комиссия устанавливает размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, заносит в протокол, на основании которого издается приказ директора.

4.4.4. Выплата устанавливается на один год (с 1 сентября по 31 августа).

4.4.5. Вновь принятым сотрудникам выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок 1 год не менее 15% от должностного оклада или тарифной ставки работника, по основной занимаемой должности, с даты приема на работу.

В случае истечения годового срока установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы со дня приема впервые принятому сотруднику до срока установления выплаты на общих основаниях согласно п.4.4.2 – п.4.4.4. настоящего положения. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы сохраняется на период до 31 августа следующего года, но на период не более 6 месяцев.

4.4.6. В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде выговора, вынесенного в установленном порядке, выплата за интенсивность и высокие результаты работы приостанавливается до момента снятия взыскания.

В случае применения к сотруднику дисциплинарного взыскания в виде замечания, вынесенного в установленном порядке выплата за интенсивность и высокие результаты работы снижается на 50% до момента снятия взыскания.

4.5. **Выплата за качество выполняемых работ** устанавливается *заместителям руководителя, главному бухгалтеру, педагогическим работникам*. Размер выплаты определяется в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности

деятельности работников согласно *Приложению 2* к Положению по оплате труда, на основании требований, установленными Департаментом.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности организации и отдельных категорий работников.

4.5.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается отдельно для каждой категории работников в процентах от должностного оклада, по основной занимаемой должности, в размере не более 100%.

4.5.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на 1 год (с 1 сентября по 31 августа) по результатам предшествующего периода в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации.

4.5.3. По итогам заседания Комиссия устанавливает размер выплаты за качество выполняемых работ, заносит в протокол, на основании которого издается приказ директора.

4.5.4. Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% от должностного оклада по основной занимаемой должности на срок 1 год, с даты приема на работу.

В случае истечения годового срока установления выплаты за качество выполняемых работ со дня приема впервые принятому сотруднику до срока установления выплаты на общих основаниях согласно п.4.5.1 - 4.5.3. настоящего положения. Выплата за качество выполняемых работ сохраняется на период до 31 августа следующего года, но на период не более 6 месяцев.

4.5.5. Дополнительно за качество выполняемых работ в организации может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности организации согласно *приложению 3* к Положению по оплате труда.

4.5.6. Разовая стимулирующая выплата, устанавливается в абсолютном размере не более 30 000 рублей, выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

4.5.7. Конкретный размер выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается по итогам заседания Комиссии. Решение заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора.

4.5.8. За работу в период нерабочих оплачиваемых дней устанавливается дополнительная единовременная (разовая) стимулирующая выплата работникам, привлекаемых к работе в этот период по приказу учреждения.

4.5.9. Выплата рассчитывается исходя из фактически отработанных часов от ФОТ работника на норму рабочего времени в текущем месяце по основной занимаемой должности. Разовая стимулирующая выплата выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

4.6. **Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год** осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, положением по оплате труда.

4.6.1. Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал в декабре финансового года за счет экономии средств фонда оплаты труда.

4.6.2. Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал не может превышать 1,0 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам квартала устанавливается по представлению заместителей директора, служебных записок по категориям работников. По итогам заседания Комиссии решение заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора.

4.6.3. Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII Положения об оплате труда.

4.6.4. Предельный размер выплаты по итогам работы за год составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности. Фонд оплаты труда работника определяется как сумма должностного оклада и установленного на дату издания приказа размера стимулирующей выплаты.

4.6.5. Размер премиальной выплаты по итогам работы за год устанавливается Комиссией по представлению заместителей директора, служебных записок по категориям работников. По итогам заседания Комиссии решение заносится в протокол, на основании которого издается приказ директора. Приказ является основанием для начисления премиальной выплаты за год.

4.6.6. Перечень показателей и условий для премирования работников организации по итогам работы за квартал, год:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

4.6.7. Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

4.6.8. Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 14 настоящего приказа.

Таблица 14

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной	до 20%

	отчетности, представление не достоверной информации	
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, иных выплат руководителю организации устанавливается приказом руководителя Департамента и указывается в трудовом договоре.

5.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты заместителям руководителя организации, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя организации в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.5. Размеры, условия и порядок установления стимулирующих выплат руководителю организации определяются в соответствии с параметрами и критериями оценки эффективности деятельности организации, утвержденными приказом Департамента (в пределах максимального объема средств, направляемого на стимулирование руководителя организации).

5.6. Установление стимулирующих выплат руководителю организации осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы организации, личного вклада руководителя организации в осуществление основных задач и функций, определенных уставом организации, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Целевые показатели эффективности работы организации и критерии оценки эффективности и результативности ее работы устанавливаются приказом Департамента.

5.7. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя организации, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в организациях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%

в организациях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%;

5.8. Стимулирующие выплаты руководителю организации снижаются в следующих случаях:

– неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижение показателей эффективности и результативности работы организации;

– наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках

товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность организации, причинения ущерба автономному округу, организации, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий исполнительного органа государственной власти и других органов в отношении организации или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

– несоблюдение настоящего Положения.

5.9. Перечень, размеры и периодичность осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктом 4.4. настоящего Положения (таблица 13).

5.10. Иные выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются в порядке и размерах, установленных разделом VI настоящего Положения.

5.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) формируется за счёт всех финансовых источников и рассчитывается на календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается:

в общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования:

у руководителя – 5;

у заместителей руководителя и главного бухгалтера – 5.

5.13. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищённости работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

– единовременная выплата молодым специалистам;

– единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

– единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

– ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

6.3. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается *единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.*

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Единовременная выплата исчисляется исходя из месячного фонда оплаты труда сотрудника по основной занимаемой должности умножается на размер фонда оплаты труда установленного приказом руководителя учреждения на текущий финансовый год, в пределах годового фонда оплаты труда, согласно утвержденной тарификации и штатного расписания.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

6.4. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 (одна тысяча) рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда организации

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из расчёта на 12 месяцев, исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций организации (включая выполнение им государственного задания) и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников организации.

Фонд оплаты труда организации определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. При формировании фонда оплаты труда:

на стимулирующие выплаты предусматривается до 20% от суммы фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фонда компенсационных выплат (за работу в ночное время, за работу в выходной или нерабочий праздничный день, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, повышение женщинам, работающим в организациях, расположенных в сельской местности);

на иные выплаты 10% от общего фонда оплаты труда с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

VIII. Классное руководство педагогическим работникам

8.1. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Учреждение) с его письменного согласия приказом руководителя Учреждения.

8.2. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическому работнику составляет 5000 (пять тысяч) рублей в месяц за каждый класс.

На ежемесячное денежное вознаграждение начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей

в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета автономного округа в соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Районный коэффициент составляет 1,7;

Процентная надбавка начисляется до 50%.

8.3. Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

8.4. В случаях длительного (не менее месяца) отсутствия педагогического работника, осуществляющего классное руководство, по болезни и другим причинам, рекомендуется временное замещение такого классного руководителя другим педагогическим работником с установлением ему соответствующей дополнительной выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения.

8.5. Педагогическому работнику, осуществляющему функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается в установленном размере за каждый класс, не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику.

8.6. Ежемесячное денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам в сроки, установленные локальным актом Учреждения, но не реже 1 раза в месяц, за фактически отработанное время;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.7. Ежемесячное денежное вознаграждение учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» для всех случаев его определения, в том числе:

- при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

- при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации).

8.8. При назначении ежемесячного денежного вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета, коэффициент специфики за работу педагогического работника, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы), учитывается в полном размере, предусмотренном приказом Учреждения.

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы
категории работников «Специалисты, деятельность которых не связана с
образовательной деятельностью», «Служащие»**

Критерии	Индикаторы	Оценка	Максимальная оценка в процентах
Качество предоставления отчетности.	В установленные сроки и достоверно, без замечаний со стороны кураторов Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры, органов исполнительной власти.	в установленные сроки и достоверно	30
		с нарушением сроков и (или) недостоверно	0
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы ОУ.	Оснащение материально-технической базы. Проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации ОУ для беспрепятственного доступа.	Оснащение: (80%-90%) - 10 (91% - 99%) - 15 (100%) - 20	40
	Отсутствие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженности.	10	
	Качественное ведение необходимой документации, договоров.	10	
Обеспечение информационной открытости ОУ.	Своевременное ведение электронно-информационных ресурсов, сайтов, мониторингов	20	20
Удовлетворенность заказчиков качеством	Результаты анкетирования.	10	10

предоставляемых услуг.	Соблюдение кодекса служебного поведения.		
Итого:			100%

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы
категории работников «Рабочие»**

Критерии	Индикаторы	Оценка %	Максимальн ая оценка в процентах
Высокие результаты работы.	Создание условий комфорта и чистоты. Качественное проведение мероприятий, направленных на поддержание санитарного состояния рабочей зоны в соответствии с требованиями.	Качественно Не качественно	20 0
	Своевременное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР, директора школы	Своевременно Не своевременно	20 0
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы.	Оперативность устранения неисправностей, неполадок оборудования. Рациональное использование (экономия) энергоресурсов и других материалов.	в установленные сроки	20
		с нарушением сроков	0
Интенсивность работы	Дополнительный объем работы (подготовка помещений к общешкольным мероприятиям)	20	20
Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых услуг.	Результаты анкетирования. Соблюдение кодекса служебного поведения.	20	20
Итого:			100%

Приложение №2
к положению об оплате труда
работников учреждения

**Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых
работ категории работников «Заместитель директора»**

Показатели эффективно	Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка	Максимальн ое
--------------------------	---------------------------	------------	--------	------------------

сти				количество (%)
Высокое качество управленческой деятельности	Результативность программ	Наличие внутренней системы оценки качества образования Наличие адаптированных образовательных программ	5	40
	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов, отсутствие объективных жалоб, соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима	5	
	Создание условий для реализации обучающимися индивидуальных учебных планов	Оснащение учебных кабинетов оборудованием, соответствующим современным требованиям. Наличие квалифицированного педагогического состава.	Оснащение: (80%-90%) - 10 (91% - 99%) - 15 (100%) - 20 5	
	Организация предоставления психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся	Эффективное функционирование службы ППС сопровождения, службу медиации	5	
Информационная открытость образовательного учреждения	Обеспечение информационной открытости	Соответствие содержания сайта закону «Об образовании в Российской Федерации». Своевременное внесение изменений. Ведение электронных ресурсов, мониторингов.	5	5

		Публичная отчетность.		
Качество предоставления образовательных услуг	Удовлетворенность заказчиков качеством предоставляемых образовательных услуг	Результаты анкетирования. Не менее 70% родителей или лиц их заменяющих, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг	(70% - 85%) – 5 (86% - 99%) – 10 (100%) - 20	20
Создание условий универсальной безбарьерной среды, доступной среды	Оснащение ОУ материально-технической базой, проведение мероприятий по дооборудованию и адаптации ОУ	Наличие актуального паспорта доступности ОУ.	5	25
		Оснащение ОУ учебно-методическими комплексами, оборудованием в соответствии с требованиями ФГОС	(70% - 85%) – 10 (86% - 99%) – 15 (100 %) - 20	
Качество предоставления отчетности	Своевременное и достоверное предоставление отчетов	Без замечаний со стороны кураторов Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры, органов исполнительной власти.	10	10
Итого:				100%

Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ категории работников «Заместитель директора (главный бухгалтер)»

Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка в %	Максимальное количество в процентах
Достижение целевого показателя средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных согласно Указом Президента РФ № 597 (по перечню РП АО № 796-рп от 29.12.2012)	Достигнуто на установленном уровне для учреждения	20	20
	Не достигнуто или перевыполнено более чем на 1%	0	
Осуществление мероприятий, направленных на оптимизацию штатной численности и расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного			40

персонала: 1. Доля работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общей численности работников по сравнению с уровнем прошлого года 2. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организации по сравнению с уровнем прошлого года	ниже	20	
	на уровне	10	
	выше	0	
Наличие необоснованной кредиторской и (или) дебиторской задолженностей, в том числе по КОСГУ 213 «Начисления на выплаты по оплате труда» по итогам отчетного года	отсутствие	20	20
	наличие	0	
Качество предоставления экономической и (или) бухгалтерской отчетности	в установленные сроки и достоверно	20	20
	с нарушением сроков и (или) недостоверно	0	
Итого			100%

Критерии установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ категории работников «Педагогические работники»

Показатели эффективности	Критерии эффективности	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество (%)
1. Своевременное и качественное выполнение рабочей программы	Качественная подготовка и проведение уроков, занятий, мероприятий	Мониторинг посещенных уроков: - высокий уровень (100% от посещенных уроков, занятий)	15	20
		- хороший уровень (100% от посещенных уроков, занятий)	10	

	Дополнительная работа с учащимися по реализации программы (с отсутствующими обучающимися по различным причинам, в том числе по болезни)	Отчет о работе (индивидуально)	5	
2. Участие в конкурсах, представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях, проводимых на территории автономного округа,	Уровень участия в педагогических конкурсах.	Всероссийский уровень (5 за каждое участие, но не более 20)	15	20
		Региональный уровень (1 за каждое участие, но не более 5)	5	
автомномного округа, России по повышению профессионального мастерства	Представление опыта на семинарах, совещаниях и иных мероприятиях по повышению профессионального мастерства	Всероссийский уровень (5 за каждое участие, но не более 20)	15	20
		Региональный уровень (1 за каждое участие, но не более 5)	5	
3. Положительная динамика индивидуальных образовательных результатов обучающихся	Качество конечных результатов усвоения учебного материала («прирост» предметных и личностных результатов) (для педагогов 2-9 классов)	<u>Административные контрольные работы:</u> 100%-90%	5	10
		89%-70%	4	
69%-50%	3			
<u>Итоговая аттестация:</u> 100%-90%	5			
89%-70%	4			
69%-50%	3			
Достижение результатов освоения специальной индивидуальной программы развития		Мониторинг экспертной группы		
		100%-90%	5	
		89%-70%	4	
		69%-50%	3	

	(для педагогов 1 классов и классов по 2 варианту)			
	Результативность участия обучающихся в деятельности по предмету и внеучебной деятельности (олимпиады, соревнования, смотры, конкурсы, выставки)	<u>Уровень участия:</u> - всероссийский уровень (1 за каждое участие, но не более 5)	5	
		- региональный уровень (0,5 за каждое участие, но не более 3)	3	
		- муниципальный уровень (0,2 за каждое участие, но не более 2)	2	
		- уровень учреждения (0,1 за каждое участие, но не более 1)	1	
4.Результативность оказания психолого-педагогической, медико-социальной помощи обучающимся	Положительная динамика ППМС помощи (логопеды, психологи, дефектологи, воспитатели, тьютеры)	<u>Мониторинг</u> 100%-90% 89%-70% 69%-50%	5 4 3	15
		Проведение динамических наблюдений по освоению обучающимися адаптированных образовательных программ	Систематическое (своевременное) ведение дневников наблюдений (Аналитическая справка) Участие в заседании ПП консилиума класса, школы (Аналитическая справка)	
5.Выполнение социально-значимых функций (выборные профсоюзные	Участие в социальном развитии образовательной	Систематическое (своевременное) ведение отчетности, подготовка и	10	

органы)	организации.	обновление нормативно-правовой базы с учетом изменений и дополнений, ведение переговоров с работодателем; - подготовка документации на награждение; - участие в комиссиях при администрации образовательного учреждения; - подготовка и обновление информационного материала на профсоюзном сайте; - организация культурно-массовой и спортивно- оздоровительной деятельности	2 1 1 1	15
Итого:				100%

Приложение №3
к положению об оплате труда
работников учреждения

**Критерии установления стимулирующей выплаты
за особые показатели деятельности образовательной организации
категории работников «Педагогические работники»**

Показатели	Критерии	Индикаторы	Оценка (в рублях)	Максимальное количество (в рублях)
Ведение экспериментальной (исследовательской) инновационной деятельности, в том числе в рамках опорного образовательного центра	Представление результатов деятельности на региональном, федеральном и международном уровне	- Наличие публикаций - Подготовка доклада, выступления - Подготовка и проведение открытого урока, мастер-класса и т.п.	Региональный уровень – 1000 Федеральный уровень – 3000 Международный уровень – 5000 (За каждое представле	10 000,0

			ние на определенном уровне, но не более 10 000,0)	
Особые достижения	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, спортивных соревнованиях, конкурсах, проектах регионального, федерального и международного уровня	Наличие победителей и призеров: -региональный уровень -федеральный уровень - международный уровень	1500,0 2000,0 5000,0	5 000,0
	Результативность участия педагогических работников в профессиональных конкурсах, проектах регионального, федерального и международного уровня	Статус участия – победитель, призер (наличие диплома, грамоты и т.п.): - региональный уровень - федеральный уровень - международный уровень	5000,0 6000,0 10000,0	10 000,0
	Разработка и реализация авторских образовательных программ по учебному предмету, курсу, внеурочной деятельности	Утвержденная программа, допущенная к реализации	1000,0 – за каждую программу, но не более 2000,0	2000,0
	Разработка и реализация учебных и внеурочных проектов	Утвержденный проект, допущенный к реализации	500,0 – за каждый проект, но не более 1500,0	1500,0
	Подготовка документов для ПМПК	Подготовка документов без замечаний	100,0 за каждое представление, но не более 1500,0	1500,0
	Итого:			30 000,0

Критерии установления стимулирующей выплаты за особые показатели деятельности образовательной организации категории работников «Заместитель директора»

Критерии	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество (в рублях)
Получение статуса опорного образовательного центра.	Приказ Департамента образования и молодежной политики об установлении статуса.	5 000,0	15 000,0
	Организация и проведение на базе учреждения мероприятий опорного образовательного центра.	5 000,0	
	Внедрение эффективных инновационных образовательных, управленческих технологий.	5000,0	
Наличие значимых результатов деятельности учреждения	Наличие победителей, призеров региональных, Всероссийских, международных олимпиад, соревнований, конкурсов-смотров в образовательной, культурной, спортивной, научной деятельности.	5 000,0	15 000,0
	Наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства.	5000,0	
	Участие (с докладами, статьями) в конференциях, семинарах, симпозиумах регионального, всероссийского, международного уровня.	5000,0	
Итого:			30 000,0

Критерии установления стимулирующей выплаты за особые показатели деятельности образовательной организации категории работников «Заместитель директора (главный бухгалтер)»

Критерии	Индикаторы	Оценка	Максимальное количество (в рублях)
Исполнение бюджета	1 кв.-20%, II кв. -45%, III кв.-70%	10 000,0	20 000,0

	Отсутствие кредиторской, дебиторской задолженности (не обоснованной)	10 000,0	
Эффективная организация трудовой деятельности	Наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства.	5 000,0	10 000,0
	Участие в выполнении важных работ, мероприятий. Внедрение эффективных инновационных управленческих технологий.	5 000,0	
Итого:			30 000,0

Критерии установления стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении работ категории работников «Специалисты, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью», «Служащие», «Рабочие»

Критерии	Индикаторы	Максимальная оценка в рублях
Эффективная организация трудовой деятельности	Участие в выполнении важных работ, мероприятий (выполнение разовых поручений).	10000,0
	Участие в подготовке ОУ к новому учебному году.	10000,0
	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.	5000,0
	Наличие предложений (в виде проектов нормативных правовых актов), принятых в установленном порядке направленных на совершенствование и (или) приведение нормативной базы нормам действующего законодательства.	5000,0
Итого		30000,0

Приложение №3
к Коллективному договору
на 2021-2024 годы

**Положение
о гарантиях при аттестации педагогических работников,
дополнительных льгот для членов выборного органа первичной профсоюзной
организации казённого общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа-Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»**

1.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Порядок аттестации). Статья 49 Федерального закона № 27Э-ФЗ, а также Порядок аттестации не предусматривают возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников, в том числе, путем принятия органами государственной власти субъектов Российской Федерации положения об аттестации педагогических работников.

Стороны договорились при организации и проведении процедур аттестации педагогических работников в обязательном порядке руководствоваться официальными разъяснениями Минобрнауки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

1.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Департамента образования, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования, при этом в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа Профсоюза.

1.4. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

1.4.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и в целях установления квалификационной категории.

1.4.2. Стороны рекомендуют не включать в состав аттестационной комиссии руководителя организации, а также назначать его председателем аттестационной комиссии.

1.4.3. Педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка, в соответствии со статьей 192 ТК РФ, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

1.4.4. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет установленной квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его

профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей.

1.4.5. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ, кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации. Порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей устанавливается локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть вторая статьи 81 ТК РФ).

В случае, если руководители организаций, заместители руководителей, руководители структурных подразделений и их заместители наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают должности, отнесенные к должностям педагогических работников, то они по желанию могут проходить аттестацию в общем порядке, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории.

1.4.6. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией организации педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

1.4.7. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

При этом, увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято решение о продолжении трудовых отношений с таким педагогическим работником, то повторная аттестация такого педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности допускается не ранее, чем через 12 месяцев и не более, чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности. При этом, в случае, если по результатам повторной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссией выносится повторное решение о несоответствии педагогического работника занимаемой должности, то на основании результатов аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности такой педагогический работник подлежит увольнению.

1.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

1.5.1. Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее, чем через 2 года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

В соответствии с пунктом 31 Порядка аттестации, истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности, в том числе, в случае, когда работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек, в связи с чем по ранее действовавшему порядку педагогический работник вынужден был вновь проходить аттестацию на первую квалификационную категорию.

1.5.2. При этом, пунктом 31 Порядка аттестации не устанавливаются каких-либо сроков давности для обращения в аттестационную комиссию и прохождения аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

1.5.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

1.5.4. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

- имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»), ведомственные награды (медаль К.Д.Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;

- в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;

- в межаттестационный период являются победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

- в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников, международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, иных мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на

соответствующий год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти;

- в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов Мира, Европы, России, Уральского федерального округа;

- в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

- имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты- Мансийского автономного округа - Югры»).

Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии в электронной форме, одновременно с отчетом о самообследовании.

Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной процедуры аттестации и, при наличии оснований, обеспечивает прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной комиссии информирует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке, в срок не более 15 дней с момента подачи заявления.

Аттестационная комиссия принимает решение на основании экспертного заключения, содержащего информацию о результатах экспертизы, отчета о самообследовании и информации об освобождении от решения аттестационного задания с приложением копии документа, подтверждающего право на упрощенную процедуру аттестации.

1.5.5. Отсутствие у педагогических работников высшего образования либо не соответствие их среднего профессионального образования или высшего образования направлению подготовки, предусмотренному квалификационными характеристиками по должностям работников образования, не является основанием для отказа в приеме от них заявления о прохождении аттестации и прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории.

1.5.6. Не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогического работника по причинам:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

1.5.7. Педагогический работник при необходимости, по его желанию, в одном заявлении имеет право указать несколько должностей, по которым он желает пройти аттестацию в целях установления квалификационных категорий.

1.5.8. Педагогический работник, которому отказано в установлении высшей квалификационной категории, имеет право в любое время подать заявление о проведении аттестации на первую квалификационную категорию.

1.5.9. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом, требования к таким педагогическим работникам проработать перед аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет не предусмотрены. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов работы до ухода в указанный отпуск.

1.5.10. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

1.5.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

1.5.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

1.5.13. Педагогический работник при необходимости, по его желанию, в одном заявлении имеет право указать несколько должностей, по которым он желает пройти аттестацию в целях установления квалификационных категорий.

1.5.14. Педагогический работник, которому отказано в установлении высшей квалификационной категории, имеет право в любое время подать заявление о проведении аттестации на первую квалификационную категорию.

1.5.15. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом, требования к таким педагогическим работникам проработать перед аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет не предусмотрены. Оценка их

профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов работы до ухода в указанный отпуск.

1.5.16. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

1.5.17. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

1.5.18. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

Положения настоящего пункта применяются в случае, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано педагогическим работником до даты истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории. Уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на период рассмотрения заявления педагогического работника аттестационной комиссией и принятия решения по результатам аттестационных процедур.

1.5.19. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом б пункта 1 статьи 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке.

1.5.20. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных организациях, независимо от их типов или видов.

В случае если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник по любым основаниям работает по другой новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном

порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, обеспечивается работодателем за счет средств образовательной организации.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:

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

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при переезде из других регионов Российской Федерации;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности	основ Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя- организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам))	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный

в области искусств)	руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности, вправе через 2 года после ее установления проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности.

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Приложение №4
к коллективному договору
на 2021-2024 годы

**Перечень
должностей работников Учреждения и количество дней дополнительного
оплачиваемого отпуска, устанавливаемых
за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (максимальная продолжительность)
1	2	3
1	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3
2	Заместитель директора по внешкольной и внеклассной воспитательной работе с детьми	3
3	Заместитель директора по учебной работе и безопасности	3
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	8

5	Главный бухгалтер	9
6	Специалист по кадрам	9
7	Специалист по охране труда	7
8	Экономист	7
9	Юрисконсульт	7
10	Бухгалтер	7
11	Специалист по закупкам	7
12	Техник – программист	5
13	Секретарь учебной части	3
14	Водитель автомобиля	3

Приложение № 5
к Коллективному договору
на 2021 – 2024 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей работников, которым в соответствии с Приложением № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (в ред. Приказа Минтруда России от 07.02.2013 N 48н), выдаются смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Должность	Вредный фактор	Наименование смывающего и обезвреживающего средства	Норма выдачи на один месяц
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	Грязь	Мыло	Пользоваться смывающим средством в наличии в санитарно-бытовых помещениях

			Защитный крем для рук гидрофильного действия	100 мл
2.	Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий	Грязь	Мыло	Пользоваться смывающим средством в наличии в санитарно-бытовых помещениях
			Защитный крем для рук гидрофильного действия	100 мл
3.	Уборщик территории	Грязь	Мыло	Пользоваться смывающим средством в наличии в санитарно-бытовых помещениях
		Соль	Защитный крем для рук гидрофобного действия	100 мл
			Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл
4.	Водитель автомобиля	Грязь	Мыло	Пользоваться смывающим средством в наличии в санитарно-бытовых помещениях
		Технические масла	Защитный крем для рук гидрофильного действия	100 мл

5	Гардеробщик	Грязь	Мыло	Работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом
			Защитный крем для рук гидрофильного действия	100 мл
6	Руководитель I уровня, Руководитель II уровня, Педагогический персонал, Прочие специалисты, Служащие	Легкосмываемые загрязнения	Мыло	Пользоваться смывающим средством в наличии в санитарно-бытовых помещениях

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии, должности	Вид средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	Основание
Обслуживающий персонал				
1	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	п. 23 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт	п. 23 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 №

				997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	п. 23 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п. 23 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Очки защитные	1 шт до износа	Примечания п.10 к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н

Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

б) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности

ж) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдаются:

		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт на 1,5 года	Примечания п.1 к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или	1 пара на 1 год	Примечания п.1 к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2 года	Примечания п.1 к Приказу Минтруда России от

				09.12.2014 № 997н
		Головной убор утепленный	1 шт на 2 года	Примечания п.1 к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары на год	Примечания п.1 к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 шт на 2 года	Примечания п.1 к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
2	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	п. 171 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	п. 171 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п. 171 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	п. 171 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 №

				997н
3	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	п. 11 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	п. 11 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	п. 11 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	п. 135 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п. 135 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	п. 135 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	до износа	п. 135 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	п. 135 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на 1 год	п. 135 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
5	Гардеробщик	Костюм от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	п. 19 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
6	Учитель трудового обучения	Костюм от общих производственных загрязнений или	1 шт	п. 162 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	п. 162 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	до износа	п. 162 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	п. 162 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Берет	1 шт	п. 162

			Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа п. 162 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа п. 162 Приложения к Приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н

Приложение №6
к коллективному договору
на 2021 – 2024 годы

Положение о гарантиях прав профсоюзных организаций и членов профсоюза

1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России.

2. Работодатели и их полномочные представители обязаны:

2.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях.

2.1.2. Предоставлять выборному профсоюзному органу организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа

первичной профсоюзной организации.

2.1.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

2.1.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

2.1.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств, в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

2.1.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

2.2. СТОРОНЫ признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

2.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

2.2.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

2.2.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

2.2.4. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в организации, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, может быть снижена учебная нагрузка.

2.2.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

2.2.6. В целях содействия развитию социального партнерства в образовательных организациях при установлении системы оплаты труда, в соответствии с заключаемым коллективным договором, рекомендуется устанавливать работникам, в том числе, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, установление дополнительных критериев оценки эффективности деятельности за выполнение социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации, в том числе в управлении образовательной организацией.

При установлении стимулирующих выплат рекомендуется учитывать выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации, в том числе в управлении образовательной организацией.

3. СТОРОНЫ признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

3.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности), Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

3.2. За освобожденными профсоюзными работниками сохраняется работа по совместительству, выполняемая ими в образовательных организациях.

3.3. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

3.4. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на установление уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории до прохождения ими аттестации в установленном порядке, но на период не более одного года по истечении срока их полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

3.5. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

3.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации, и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

3.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или

совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Соглашения.

3.8. Дополнительные льготы и гарантии для членов выборного органа первичной профсоюзной организации:

– дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня (только для руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации);

– при установлении стимулирующих выплат включать в перечень критериев выполнение работниками социально-значимых функций, участие в социальном развитии образовательной организации;

– освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах профсоюзной организации и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

– работу в качестве председателя профсоюзной организации и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспекторов труда признавать социально значимой для образовательной организации и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников;

3.9. Предоставляет аппарату Профсоюза бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением.

3.10. По мере необходимости предоставляет помещение (зал заседаний) для проведения совещаний, заседаний, пленумов, конференций и иных мероприятий, организуемых и проводимых Профсоюзом в рамках его основной деятельности, обеспечивает в этом помещении работу соответствующего оборудования. Обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

3.11. Обеспечивает Профсоюзу предоставление услуг связи, в том числе доступ в Интернет.

3.12. Вправе создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профсоюза.

Приложение №7
к коллективному договору
на 2021 – 2024 годы

Положение о дистанционной (удаленной) работе

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Учреждение) в части порядка дистанционной работы.

1.2. Положение определяет порядок работы и взаимодействия работников на дистанционной (удаленной) работе.

1.3. Положение действует в соответствии с Трудовым кодексом РФ, уставом Учреждения, коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами.

2. Основные понятия

2.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно - телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.

2.2. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно.

2.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (удаленно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим локальным актом и Трудовым кодексом РФ. Сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, установленные коллективным договором, включая уровень заработной платы.

2.4. Предусматриваются следующие формы дистанционной работы:

2.4.1. Дистанционная работа на постоянной основе (работник трудится удаленно в течение всего срока действия трудового договора);

2.4.2. Временная дистанционная работа (осуществляется только в течение срока, который прописан в трудовом договоре, но не более 6 месяцев);

2.4.3. Периодическая дистанционная работа (в случае совмещения удаленной работы и работы на стационарном рабочем месте) (ст. 312.1 ТК РФ).

Форма и условия дистанционной работы устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

3. Взаимодействие с дистанционным работником

3.1. Взаимодействие с дистанционным работником осуществляется путем обмена электронными документами, пересылаемыми по электронной почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной, интернет и т.д.

3.2. К электронным документам, в частности, относятся: скан-образы (фотокопии, скриншоты) распоряжений, уведомлений, требования работодателя, заявления и извещения работника, планы выполнения работ, отчеты различных форм и видов, запросы и электронная переписка сторон и т. д.

3.3. Обмен электронными документами может осуществляться с использованием личной электронной почты, других видов электронной подписи или в иной форме позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

3.4. Дистанционный работник должен быть ознакомлен с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами, уведомлениями, требованиями и иными документами.

3.5. Взаимодействие работника и работодателя осуществляется в рабочее время по графику работы работника, установленным в трудовом договоре посредством телефонной связи, электронной почты, программного обеспечения и сети интернет.

3.6. Режим рабочего времени работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора.

4. Заключение трудового договора с дистанционным работником

4.1. Трудовой договор о дистанционной работе и дополнительные соглашения к нему могут заключаться путем обмена электронными документами. При этом работодатель не позднее трех календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном носителе, если работник обратился с письменным заявлением (ст. 312.2 ТК РФ).

4.2. По требованию работодателя работник обязан направить ему по почте заказным письмом с уведомлением либо передать лично нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

5. Режим рабочего времени и отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре с работником.

5.2. При временной дистанционной работе режим рабочего времени и отдыха устанавливается в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.3. Если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени устанавливается дистанционным работником по своему усмотрению.

6. Организация работы дистанционного работника

6.1. После подписания трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору дистанционный работник приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции работника.

6.2. Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет и иные средства связи в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре, в том числе:

- проверять содержимое электронной почты;
- оперативно рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;
- направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;
- осуществлять электронную переписку с работодателем, работниками работодателя;
- участвовать в совещаниях и заседаниях по видеоконференцсвязи;
- выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

6.3. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 – 168 ТК РФ «Гарантии при направлении работников в служебные командировки».

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору.

7.2. Оплата труда работников, временно переведенных на дистанционную работу, должна выплачиваться в размере, установленным трудовым договором, то есть в том же размере, что и при работе до введения режима дистанционной работы, с учетом всех ее составляющих – должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

8. Обстоятельства для временного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу

8.1. Работодатель Учреждения вправе временно перевести работников на дистанционную (удаленную) работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) на основании приказа руководителя Учреждения.

В приказе следует прописывать:

- обстоятельства, которые стали поводом для перевода;
- список работников, временно переводимых на дистанционную (удаленную) работу;
- срок, на который работники переводятся на дистанционную (удаленную) работу (в пределах срока длительности причины перевода, например, на срок устранения последствий производственной аварии);
- порядок обеспечения работников, которые переводятся на дистанционную (удаленную) работу, необходимым для работы оборудованием, программами, средствами защиты информации и т.д.;
- порядок организации труда дистанционных (удаленных) работников (в том числе режим рабочего времени, включая периоды, когда работник обязан выходить на связь с работодателем, порядок и условия выхода на связь, порядок и сроки предоставления работником отчетов о проделанной им работе);
- иные положения, касающиеся организации дистанционной (удаленной) работы.

При временном переводе на дистанционную (удаленную) работу в перечисленных случаях изменения в трудовой договор не вносятся. Когда необходимость в дистанционной (удаленной) работе отпадет, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу на стационарном рабочем месте.

Если выполнение работником трудовых функций на дистанционной (удаленной) работе невозможно или работодатель не может обеспечить работника необходимым оборудованием, программами и средствами защиты информации, необходимо оформить простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя. Оплата такого простоя осуществляется по правилам ч. 2 ст. 157 ТК РФ, то есть в размере не менее 2/3 должностного оклада (тарифной ставки), рассчитанных пропорционально времени простоя.

8.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

8.3. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может установить

категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.

9. Список работников, временно переводимых на дистанционную работу

Список работников, которых руководство Учреждения временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в разделе 8 настоящего положения, утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

10. Срок временного перевода на дистанционную (удаленную) работу

10.1. Срок временного перевода на дистанционную (удаленную) работу определяется приказом руководителя Учреждения и не может превышать 6 месяцев и периода наличия обстоятельств.

10.2. При наличии обстоятельств, указанных в разделе 8 настоящего положения, более длительный срок, руководитель Учреждения вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия Учреждением решения о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу.

11. Порядок обеспечения оборудованием

11.1. Работодатель обеспечивает работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами по акту приема – передачи.

11.2. При невозможности обеспечения дистанционного работника необходимым оборудованием допускается по соглашению сторон использование работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

11.3. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств работодатель выплачивает работнику компенсацию пропорционально отработанному времени. За дни, когда работник не работал по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д., компенсация не выплачивается. Размер компенсации утверждается приказом руководителя Учреждения. Выплата компенсации производится один раз в месяц – в день перечисления заработной платы за вторую половину месяца.

12. Обучение дистанционных работников

При необходимости работодатель проводит обучение работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

13. Ежегодный оплачиваемый отпуск дистанционным работникам.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового кодекса РФ «Отпуска».

14. Расторжение трудового договора (увольнение) дистанционного работника

14.1. Если дистанционный работник без уважительных причин не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней со дня поступления такого запроса, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 312.8 ТК РФ).

14.2. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (например, переезд работника в местность, где отсутствует возможность ежедневного выхода в интернет) (ч. 2 ст. 312.8 ТК РФ).

14.3. В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе (ч. 3 ст. 312.8 ТК РФ).