

Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы
№ 223 с углубленным изучением
немецкого языка Кировского района
Санкт-Петербурга

Председатель ППО Егорова Е.В.

«20» января 2022 г.

Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа
№ 223 с углубленным изучением
немецкого языка Кировского района
Санкт-Петербурга

Директор _____ Лысова С.В.

«20» января 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией
Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения
средней общеобразовательной школы № 223
с углубленным изучением немецкого языка
Кировского района Санкт-Петербурга
и первичной профсоюзной организацией
Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения
средней общеобразовательной школы № 223
с углубленным изучением немецкого языка
Кировского района Санкт-Петербурга**

на 2022 - 2024 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор государственного бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Государственном бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ «Об образовании в РФ»);
- Законом Санкт-Петербурга от 22 ноября 2011 г. N 728-132 "Социальный кодекс Санкт-Петербурга" (далее - Социальный кодекс Санкт-Петербурга);
- Законом Санкт-Петербурга от 17 июля 2013 г. N 461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге» (далее - Закон Санкт-Петербурга «Об образовании»);

а также на основании актов социального партнерства:

- Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга (далее -Трёхстороннее соглашение);
- Обязательств сторон к Трехстороннему соглашению Санкт-Петербурга;
- Соглашения между Комитетом по образованию Санкт-Петербурга и Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по основным вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, обеспечения социальных, правовых гарантий работников образования и развития социального партнерства (далее - Отраслевое соглашение).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга, регулирования вопросов социального партнерства в ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - Профком) - председателя Профкома Егоровой Елены Владимировны.

- работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга Лысовой Светланы Владимировны (далее – Работодатель).

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга.

При этом Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают комплекс трудовых прав, предусмотренных ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п.2. Коллективного договора, Коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.8. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников, в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.9. Уведомительная регистрация Коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по вопросам социально-трудовых отношений Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга или/и Санкт-Петербургском государственном казенном учреждении «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»).

1.10. К Коллективному договору приняты следующие приложения:

- соглашение по охране труда (приложение № 1);
- перечень должностей работников образовательного учреждения с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, и продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 2);
- перечень должностей педагогических работников образовательного учреждения, работа в которых дает право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (приложение №3);

- перечень должностей работников образовательного учреждения, чья работа носит разъездной характер и которые имеют право на компенсационную доплату (приложение №4);

- перечень профессий и должностей работников, занимая которые работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 5);

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 6);

- Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих, премиальных выплат и оказания материальной помощи работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (приложение № 7);

- Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (приложение № 8);

- Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (приложение № 9).

1.11. Для достижения поставленных целей

Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение пяти рабочих дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копии таких решений в течение пяти рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводит ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать требования Правил внутреннего трудового распорядка, данный Коллективный договор, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения, соблюдать требования техники безопасности,

охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии водных, электрических, тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата (для которого характерны: сплоченность, уважительное, корректное отношение и общение, доброжелательность, соблюдение субординации, отсутствие конфликтов, ориентация на результат, открытость, ответственность и т.п.) для всех участников образовательных отношений, благоприятных условий труда и обучения в учреждении.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии Коллективного договора;

— членство в комиссиях организации.

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов профсоюза организации при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, при принятии локальных нормативных актов.

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

Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

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

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность Работодателя за функционирование, развитие и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга:

- согласование;

- учет мотивированного мнения;

- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга, включая получение всей необходимой информации;

- проведение переговоров между работником и Работодателем по решению трудовых споров, а также споров, возникающих между участниками образовательных отношений.

2.3. По согласованию с Профкомом Работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- должностные инструкции сотрудников;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);

- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.4.19 Коллективного договора;

- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.21 Коллективного договора;

- дополнительные меры социальной поддержки, предусмотренные п.8 Коллективного договора.

2.4. С учетом мотивированного мнения Профкома Работодатель принимает локальные нормативные акты и рассматривает на основании ст. 372 ТК РФ следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505);

- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);

- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);

- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601);

- принятие других локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ).

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры как форму социального партнерства с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга.

2.6. В соответствии с п.1.7. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность Профкома значимой для образовательной организации.

Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.7.2. Предоставляет Профкому независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации, бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

2.7.3. В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п.2.8.2 Коллективного договора).

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

Стороны договорились о необходимости проведения ежеквартальных сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

2.7.4. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами, на интернет-сайте ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга и информационных стендах.

2.7.5. Привлекает Профком для участия в комиссиях ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и

гарантии работников.

2.7.6. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка председателя Профкома, выполняющего работу на общественных началах для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.8. Профком обязуется:

2.8.1. Содействовать Работодателю в вопросах функционирования ГБОУ СОШ №223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга.

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком защищать их права в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов осуществлять контроль за соблюдением законодательства в ГБОУ СОШ 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.8.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы Работодателя, включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.8.5. Участвовать в работе комиссий ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

2.8.6. Разъяснять работникам положения Коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в п.1.2. Коллективного договора.

2.9. Работодателям, численность работников у которых превышает 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников. Работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников согласно ст. 21 от 28.06.2021 № 219-ФЗ.

3. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ.

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга, в том числе совместителями (внутренними, внешними), **является ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.3. Обязанности Работодателя:

3.3.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.

3.3.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал или листы ознакомления работников с Уставом, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на Работодателя и после подписания трудового договора.

3.3.3. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, в Профком.

3.3.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку в электронном виде.

3.3.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

При этом, начиная с 01.01.2021 г., оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.3.6. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации за счет средств ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга в порядке, определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.3.7. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое, в свою очередь, включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.3.8. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.3.9. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации, с участием Профкома.

3.3.11. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, Коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 Коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

3.4.1. Не допускать заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем.

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к Работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профкома на основании соответствующего заявления работника, являющегося членом Профсоюза, Работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.

3.4.2. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам, указанным в п. 6.5.1, 6.5.2 Коллективного договора;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшим аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

3.4.3. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

3.4.4. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника за дополнительную оплату.

3.4.5. Руководящие и иные работники ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору на один учебный год по согласованию с директором осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством при условии, что данные часы являются вакантными после распределения нагрузки между учителями. Количество часов по совмещению для руководящих и иных сотрудников не должно превышать 9 часов в неделю.

3.4.6. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.4.7. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени), своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий

трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) Работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесения изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.

3.4.8. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ, Работодатель обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

3.4.9. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.4.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

Работник имеет право отказаться от предложений Работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные Работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.4.11. В трудовом договоре оговаривать, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.4.12. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

3.4.13. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).

3.4.14. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, и невозможно с

письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.4.15. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.5.11 коллективного договора).

3.4.16. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.4.17. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениями законодательства Российской Федерации, связанными с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).

3.4.18. В исключительных, установленных органами государственной власти случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы Работников. Введение такого режима не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы.

3.4.19. Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Санкт-Петербурга, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

4.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом, с учетом Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 г. № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга и государственных организаций Санкт-Петербурга, осуществляющих деятельность по оказанию психолого-

¹Письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 г.)

4.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат и оказания материальной помощи работникам ОУ, трудовым договором в баллах или абсолютном выражении.

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.6. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме путем перечисления на лицевой счет работника платежной системы «МИР», указанный в заявлении работника.

За первую половину месяца – аванс не позднее 25 числа каждого месяца, окончательный расчет – не позднее 10 числа каждого месяца, следующего за тем, в котором она была начислена.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.7. Изменение кредитной организации (банка), в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника не позднее, чем за двадцать рабочих дней до выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет Работодатель.

4.8. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя. Ежемесячно работники должны получать расчетный лист под подпись.

4.9. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

4.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной

ставки (части оклада должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.11. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

4.12. При регулировании вопросов выплаты денежного вознаграждения за классное руководство стороны руководствуются Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

4.13. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора, заключаемо до начала выполнения дополнительной работы.

4.14. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.15. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.16. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы.

4.17. Стороны признают то, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), учитываются квалификационные категории в следующих случаях:

- 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.

4.18. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника, возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда² (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)).

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными НПА, содержащими нормы трудового права, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга устанавливается сокращенная

²Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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»

продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных п. 5.2 Коллективного договора;

- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором);

- для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.4. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

5.4.1. График работы заместителей руководителя образовательного учреждения второго и третьего уровня, прочих педагогических работников и специалистов по общепрофессиональным должностям утверждается ежегодно приказом директора на учебный год.

5.4.2. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом и распределительным документом и оговаривается в трудовом договоре.

5.4.3. Об учебной нагрузке на следующий год работодатель предупреждает работника не позднее, чем за 2 месяца до изменения.

5.4.4. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников, оговоренный в трудовом договоре, не может быть изменен по инициативе Работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.4.5. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время по инициативе Работодателя с уведомлением за 2 месяца.

5.4.6. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (ненормируемая часть).

В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.4.7. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.4.8. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.4.9. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.4.10. При составлении расписания занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 2 академических часа.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.4.11. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации работников не требуется.

5.4.12. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей", Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 "О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей"), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные

мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников. В этих целях:

1) при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствоваться квалификационными характеристиками;

2) возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) включать в должностные обязанности педагогических работников, только те обязанности, которые прописаны в локальных актах образовательного учреждения утвержденные соответствующим образом, связанные с составлением и заполнением ими:

- для учителей:

а) разработка рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме, и дневников в бумажном виде;

- для воспитателей ГПД:

а) составление плана работы и составление отчета на конец года;

б) ведение журнала посещаемости;

- для педагогов дополнительного образования:

а) составление программ занятий;

б) составление планов занятий;

в) ведение журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала;

б) составление плана работы классного руководителя;

в) социальный паспорт класса;

г) отчет о проделанной работе с классом;

д) составление характеристики на класс или на конкретного обучающегося по необходимости или запросу.

4) локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимать по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

5.4.13. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256), работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.4.14. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.

5.4.15. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2).

5.4.16. Работа в детских оздоровительных лагерях осуществляется по инициативе Работодателя в соответствии с приказом в пределах учебной нагрузки.

5.4.17. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий,

являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.4.18. При регулировании особенностей осуществления трудовой функции по классному руководству стороны руководствуются Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

5.5. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.5.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

5.5.2. График отпусков составляется Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.5.3. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.5.5 коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника.

5.5.4. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);

- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);

- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);

- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).

5.5.5. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель совместно с Профкома разъясняет работникам то, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.

5.5.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.5.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.5.8. Стороны отмечают, что Работодатель предоставляет отпуск **без сохранения** заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу,

воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- работникам-совместителям, если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);

- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);

- работникам, являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»);

- работникам, членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»);

- супругам военнослужащих, если отпуск супруга больше, чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- работникам, награжденным знаком "Жителю блокадного Ленинграда" (п. 9 ч. 1 ст. 18 ст. ФЗ от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах").

В остальных случаях по согласованию с Работодателем.

5.5.9. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день, стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА.

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. К критериям массового увольнения работников относится:

- сокращение численности или штата работников в количестве более 20 человек в течение 30 дней;

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 человек и более.

6.3. Обязанности Работодателя.

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.4. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени

(неполного дня, неполной недели) в порядке, определяемом действующим законодательством.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания, учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы самостоятельно.

6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника, с его согласия, на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга.

6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда (ст. 195.1 ТК РФ).

Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 24.09.2012 N 1492-О).

6.4.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ, пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188«О системе отраслевых наград»), исходя из уровня награды;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга.

6.4.5. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

6.4.6. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.4.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.8. В случае несоответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующего профессионального стандарта, работник обязан получить дополнительное профессиональное образование в форме повышения

квалификации – не менее 16 часов или профессиональной переподготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499).

6.4.9. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124).

6.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;

- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами³;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки⁴, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии Работодателя;

- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем разрабатывает:

³Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору

⁴Размер ежемесячной стимулирующей надбавки определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации и осуществляет ее мониторинг.

6.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.

6.8. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

6.9. В соответствии с главой 9 Социального кодекса Санкт-Петербурга под молодым специалистом понимается гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования (далее – молодой специалист).

6.10. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ, равно как и лиц, указанных в п. 6.5.1 Коллективного договора, испытание при приеме на работу не устанавливается.

6.11. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

6.12. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

6.13. Профком обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Для реализации прав работников ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 1), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

7.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

7.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.2.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

7.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.3.2. Выделять средства на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений профессиональной образовательной организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране труда и здоровья.

7.3.3. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688.

7.3.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

7.3.5. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3.6. Проводить в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

7.3.7. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами работникам, связанным с загрязнением.

7.3.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников пожарной безопасности.

7.3.9. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.3.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также средствах индивидуальной защиты.

7.3.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ с учетом мнения Профкома, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

7.3.13. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, специалисту по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3.14. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра, отстраняются Работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3.15. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

Для прохождения диспансеризации работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни, согласованные с работодателем.

7.3.16. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

7.3.17. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм Работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.3.18. Обеспечивать противопожарную безопасность в ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга в соответствии с нормативными требованиями.

7.3.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и специалиста по охране труда и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы, относящейся к педагогической деятельности, происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

7.3.20. Обеспечивать работу в ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

7.3.21. Осуществлять совместно с профкомом, специалистом по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.3.22. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.3.23. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.3.24. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.3.25. Обеспечить наличие аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

7.4. Работодатель принимает решение о введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.

7.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

-список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

-список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

-список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

7.6. Профком обязуется:

7.6.1. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.6.2. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты специалиста по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

7.6.3. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7.6.4. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

8.1. Стороны подтверждают, что работники ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Санкт-Петербурга.

8.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».

8.1.2. Молодым специалистам со стажем педагогической работы до 3 лет, являющимся педагогическими работниками предоставляется ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге.

8.1.3. Педагогическим работникам один раз в 5 лет предоставляется денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

8.1.4. Педагогическим работникам ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии с Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций Санкт-Петербурга за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (утв. Распоряжением комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 10 июня 2020 года N 1212-р) выплачивается компенсация.

8.1.5 Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам осуществляется в соответствии с п.8 Положения об оплате труда, которое является приложением № 8 к данному коллективному договору, и с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020г № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более, чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допустимо.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, учреждение руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год согласно положению «о функциональных обязанностях классного руководителя».

В течение учебного года при необходимости осуществления педагогическими работниками функции классного руководства в классах назначается приказом директора с согласия сотрудника на временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Отмена выплат за классное руководство возможна за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с

заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

Периоды каникул, установленные для обучающихся образовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлинёнными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

8.1.6. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск) не реже, чем через каждые десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

8.1.7. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:

Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.

Продолжительность непрерывной работы устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов). При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактическое проработанное время (в том числе в случае, если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);
- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае, если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

8.1.8. По договоренности сторон, в порядке и на условиях, предусмотренных п. 5.5.9 и 5.5.10 Коллективного договора, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, п. 5.5.11 отпуска без сохранения заработной платы.

8.1.9. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся Работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования, указанных в абз. 1 п. 6.4.4. Коллективного договора, и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

8.1.10. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты, проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга в пределах его компетенции.

8.2.2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь, актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных, организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками ГБОУ СОШ №223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга и членов их семей.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза, оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями, следующие мероприятия:

- летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей;
- проведение новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза и (или) участие в них;
- проведение в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями, и (или) участие в них;
- иные праздничные мероприятия;
- консультации по трудовым отношениям.

8.3.3. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

9. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

9.1. Коллективный договор заключен на срок три года. Вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.2. Продление договора возможно по решению сторон не более, чем на один год, и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

9.3. О желании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону не позднее, чем за один месяц до окончания срока действия договора.

9.4. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

9.5. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.6. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ, на продление действия Коллективного договора один раз на срок до трех лет путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору, уведомив об этом друг друга не позднее чем, за 2 месяца до истечения срока коллективного договора.

9.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка

Кировского района Санкт-Петербурга, расторжения трудового договора с руководителем ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга.

9.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

9.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

9.11. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. коллективного договора.

9.12. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ).

9.13. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

Представитель Работодателя:

Директор ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга

_____ С.В. Лысова

« ____ » _____ 2022 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга

_____ Е.В. Егорова

« ____ » _____ 2022 г.

Приложение № 1
к Коллективному договору
ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением
немецкого языка Кировского района
Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Государственного бюджетного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого
языка Кировского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения.

Настоящее Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором образовательного учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

По итогам каждого полугодия проводится аудит и составляется акт проверки выполнения соглашения по охране труда.

2. Примерный перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	
						всего	в т.ч. женщин
Оказание услуг по лабораторным исследованиям с санитарно-эпидемиологической экспертизой по результатам исследований	ед	1	197 674.72	В течение года	Директор ОУ Лысова С.В. зам.по АХР Пушкина С.П	94	84
Оказание услуг по обеспечению функционирован	ед	12	85 296.00	В течение года	Пушкина С.П	94	84

ия элементов системы передачи извещений СПИ «ЦАСПИ» для передачи извещений о пожарах и чрезвычайных ситуациях на пульт подразделения федеральной пожарной службы								
Организация регулярной уборки кабинетов, рекреаций, коридоров, лестниц, помещений общего пользования.	ед	1	90 000,00	В течение года	Пушкина С.П.	94	84	
Подготовка школы к весне (мытьё окон), обеспечение работников школы необходимыми материалами.			из экономии от конкурсных процедур	Апрель-май Октябрь-ноябрь	Пушкина С.П.	94	84	
Контроль за организацией питания, ассортиментом продуктов, созданием условий для качественного приготовления пищи в столовой.			из экономии от конкурсных процедур	В течение года	Лысова С.В., Рахленко М.Ю.	94	84	
Приобретение средств индивидуальной защиты	шт	525	348 200,00	1 квартал	Пушкина С.П.	94	84	
Проведение медицинского профосмотра (предварительного и периодического)	чел.	98	224 300,00	Март	Пушкина С.П.	94	84	
Обеспечение контрольно-пропускного режима с целью создания	месяц	12	2 215 775,68	Январь-декабрь	Директор школы Лысова С.В.	94	84	

безопасных условий труда								
Организация и проведение противопожарных учебных тренировок				Март, май, сентябрь, декабрь	Педагог-организатор ОБЖ Жукова С.В.	94	84	
Плановая проверка, при необходимости обновление, разработка, утверждение инструкций по охране труда				По мере необходимости	Директор школы Лысова С.В. специалист по ОТ	94	84	
Проведение технического осмотра здания, сооружений и территории школы				Март, август	Пушкина С.Л. Лысова С.В.	94	84	
Приобретение медицинских средств индивидуальной защиты			78 900,00	До 31.08.2021	Пушкина С.П.	94	84	
Приобретение моющих и хозяйственных средств	шт	1740	148 193,90	До 31.08.2021	Пушкина С.П.	94	84	
Приобретение дезинфицирующего средства	шт	50	52 235,40	До 31.08.2021	Пушкина С.П.	94	84	
Приобретение противогололедных реагентов	шт	30	12 743,00	До 31.08.2021	Пушкина С.П.	94	84	
Контроль загазованности и техническое обслуживание монотронов	ед	1	26 550,01	В течение года	Пушкина С.П.	94	84	
Прочистка вентиляционных каналов	ед	1	209,30	В течение года	Пушкина С.П.	94	84	
Огнезащитная обработка деревянных конструкций чердачных помещений, сцен и штор	ед	1	14 203,78	В течение года	Пушкина С.П.	94	84	
Сервисное обслуживание очистки воды	шт	4	35 875,94	В течение года	Пушкина С.П.	94	84	
Замер сопротивления изоляции в здании	ед	1	41 131,98	В течение года	Пушкина С.П.	94	84	

Техническое обслуживание КСОБ	ед	12	184 339,39	Ежемесячно	Пушкина С.П.	94	84
Дератизация и дезинсекция помещений	ед	12	43 473,36	Ежемесячно	Пушкина С.П.	94	84
Сезонные испытания трубопровода	ед	1	70 000,00	В течение года	Пушкина С.П.	94	84
Закупка услуг по страхованию расходов по локализации и ликвидации последствий чрезвычайной ситуации	ед	1	6 000,00	В течении года	Пушкина С.П.	94	84
Вывоз мусора	ед	1	351 537,50	В течение года	Пушкина С.П.	94	84
Утилизация ламп	шт	150	10 000,00	В течение года	Пушкина С.П.	94	84
Поверка «здоровый ребенок»	ед	1	5 687,50	В течение года	Пушкина С.П.	94	84
Спил деревьев угрожающих жизни	шт	12	162 632,80	В течение года	Пушкина С.П.	94	84
Перезарядка огнетушителей	шт	43	24 814,72	2 квартал	Пушкина С.П.	94	84
Оказание услуг по аварийно-техническому обслуживанию центрального отопления, систем горячего и холодного водоснабжения, канализации и электроснабжения здания	ед	1	30 097,01	В течение года	Пушкина С.П.	94	84

Приложение № 2
к Коллективному договору
ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением
немецкого языка Кировского района
Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы

Перечень

должностей работников образовательного учреждения с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, и продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем
(в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации)

№	Должность	Продолжительность отпуска
1.	Директор	3 календарных дня
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14 календарных дней
3.	Главный бухгалтер	14 календарных дней
4.	Заведующая школьным музеем	7 календарных дней
5.	Бухгалтер	7 календарных дней
6.	Документовед	7 календарных дней

Примечание:

В соответствии со ст. 101 ТК РФ под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Сотрудникам, занимающим указанные должности по совместительству, дополнительный отпуск не предоставляется.

Приложение № 3
к Коллективному договору
ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением
немецкого языка Кировского района
Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы

**Перечень
должностей педагогических работников образовательного учреждения,
работа в которых дает право на ежегодный основной удлиненный
оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней**

(в соответствии с п.1 приложения к Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 (с изменениями и дополнениями от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»)

№	Должность
1.	Директор школы
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3.	Заместитель директора по воспитательной работе
4.	Учитель
5.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
6.	Воспитатель
7.	Руководитель структурного подразделения образовательного учреждения
8.	Педагог – психолог
9.	Педагог дополнительного образования
10.	Социальный педагог
11.	Педагог-организатор
12.	Методист

Приложение № 4
к Коллективному договору
ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением
немецкого языка Кировского района
Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы

**Перечень
должностей работников образовательного учреждения, чья работа носит
разъездной характер и которые имеют право на компенсационную
доплату
(в соответствии со статьей 168.1 Трудового кодекса Российской Федерации)**

№	Должность
1.	Директор
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
3.	Главный бухгалтер
4.	Бухгалтер

Примечание: Сотрудникам, занимающим указанные должности по совместительству, компенсация не предоставляется.

Приложение № 5
к Коллективному договору
ГБОУ СОШ № 223 с углубленным
изучением немецкого языка Кировского
района Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Дворник, уборщик территории.	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.
	Валенки	1 п. на 3 г.	
	Галоши на валенки	1 п. на 2 г.	
	В остальное время года дополнительно:		
	Плащ непромокаемый	1 на 3 г.	
4.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
5.	Лаборант	При занятости в химической лаборатории:	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	До износа
		При занятости в физической лаборатории:	
	Перчатки диэлектрические	дежурные	
	Указатель напряжения	дежурный	
	Инструмент с изолирующими ручками	дежурный	
	Коврик диэлектрический	дежурный	
6.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1 на 3 года
		Перчатки резиновые	4 пары
		Очки защитные	До износа
7.	Учитель физики	Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный

		Коврик диэлектрический	Дежурный
8.	Слесарь-ремонтник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 мес. 12 пар
9.	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:	
		Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый	1 на 1,5 г. 1 пара 6 пар дежурные дежурный
		При наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г. 1 на 2,5 г
		Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой полушубок валенки	дежурный дежурный дежурные
10.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 пара 2 пары
11.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный Перчатки диэлектрические Галоши диэлектрические	1 дежурные дежурные

Приложение № 6
к Коллективному договору
ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением
немецкого языка Кировского района
Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы

ОБСУЖДЕНЫ И РЕКОМЕНДОВАНЫ К УТВЕРЖДЕНИЮ:

на заседании общего собрания работников ГБОУ СОШ №223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга
(Протокол от 25.08.2021 № 2)

УЧТЕНО:

мотивированное мнение
первичной профсоюзной
организации ГБОУ СОШ
№223 с углубленным
изучением немецкого языка
Кировского района Санкт-
Петербурга
(Протокол от 13.12.2021 № 9)

ПРИНЯТЫ:

решением Совета
Образовательного
учреждения
(Протокол от 11.11.2021 № 5)

УТВЕРЖДЕНЫ:

Приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

директор

С.В. Лысова

Председатель ПК

Егорова Е.В.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого
языка Кировского района Санкт-Петербурга

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются локальным нормативным актом и регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (далее – Закон об образовании) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (далее – образовательная организация или ОУ).
- 1.2. Образовательная организация обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом образовательной организации.
- 1.3. Образовательная организация свободна в определении содержания образования, выборе учебно-методического обеспечения, образовательных технологий по реализуемым ими образовательным программам.
- 1.4. Образовательная организация вправе вести консультационную, просветительскую деятельность, деятельность в сфере охраны здоровья граждан и иную не противоречащую целям создания образовательной организации деятельность, в том числе осуществлять организацию отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время.
- 1.5. Правила преследуют следующие цели:
 - обеспечение необходимых организационных условий для нормального высокопроизводительного труда на научной основе;
 - рациональное использование рабочего времени;
 - укрепление трудовой дисциплины;
 - обеспечение высокого качества деятельности Организации.
- 1.6. Трудовой распорядок определяется правилами внутреннего трудового распорядка.
- 1.7. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.
- 1.8. Правила вывешиваются для ознакомления работников на стенде Организации, а также на официальном сайте Организации.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ

- 2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 2.2. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, - срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет.
- 2.3. Если заключается срочный трудовой договор, то в него обязательно включается условие о сроке его действия и обстоятельствах (причинах), послуживших основанием для его заключения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

- 2.4. Если в трудовом договоре условие о сроке его действия отсутствует, то трудовой договор заключен на неопределенный срок.
- 2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр - для работника, другой - для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.
- 2.6. Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. В этом случае работодатель должен оформить письменный трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня фактического допуска работника к работе.
- 2.7. Запрещается фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя (его уполномоченного на это представителя).
- 2.8. Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном ТК РФ.
- 2.9. До подписания трудового договора работодатель знакомит работника под подпись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 2.10. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации».
- 2.11. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам. Согласно Приказу Минпросвещения России от 18.09.2020 N 508 "Об утверждении Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам" определены правила допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам. Студент, успешно прошедший обучение не менее 3 курсов в педагогическом ВУЗе, может быть принят на работу в ОУ учителем, воспитателем, педагогом дополнительного образования.
- 2.12. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю (если иное не установлено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами):
 - Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность).
 - Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.
 - Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета).
 - Документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, подлежащее призыву на военную службу.
 - Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки.
 - Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме.

- В зависимости от должности, на которую принимается работник, действующим законодательством (профессиональными стандартами и (или) тарификационными справочниками) может быть предусмотрено предоставление дополнительных документов.
- 2.13. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.
- 2.14. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в Организацию, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.
- 2.15. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
- 2.16. Если в трудовом договоре отсутствует условие об испытании, то работник считается принятым на работу без испытания.
- 2.17. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.
- 2.18. Во время испытания на работника распространяются все нормы трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.
- 2.19. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для руководителя Организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
- 2.20. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.21. Условие трудового договора об испытании не применяется, если работнику в соответствии с ТК РФ (ч. 4 ст. 70 ТК РФ, ч. 1 ст. 207 ТК РФ), иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме.
- 2.22. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.
- 2.23. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления такого договора в силу.
- 2.24. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.
- 2.25. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

- 2.26. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.
- 2.27. Трудовые книжки ведутся работодателем на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней в Организации, если эта работа является для работника основной (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3, 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ).
- 2.28. Бланки трудовой книжки и вкладыша в нее хранятся в организации как документы строгой отчетности и выдаются лицу, ответственному за ведение трудовых книжек, по его заявке (п. 42 Постановления Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»)).
- 2.29. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.
- 2.30. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, которые подали заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель формирует в электронном виде и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном учете в системе образовательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.
- 2.31. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31.12.2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66¹ Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.
- 2.32. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).
- 2.33. Работодатель в десятидневный срок после заключения трудового договора с работником, который в предшествующие два года занимал должности государственной (муниципальной) службы (перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами РФ), в установленном порядке сообщает по последнему месту службы этого работника о заключении с ним трудового договора.
- 2.34. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2- 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.
- 2.35. Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.
- 2.36. Работник имеет право отказать от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

- 2.37. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны (в т.ч. изменении педагогической нагрузки), работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.
- 2.38. Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.
- 2.39. В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.
- 2.40. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).

3. ИЗМЕНЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

- 3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

- 3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация образовательного учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в ОУ;

- изменения в осуществлении образовательного процесса в образовательном учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

- О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

- 3.3. **Перевод на другую работу** - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).
- 3.4. Для перевода на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (работодателем и работником). Один экземпляр соглашения передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра соглашения подтверждается подписью работника на экземпляре соглашения, хранящемся у работодателя.

Перевод работника на другую работу оформляется приказом работодателя, на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем, объявляется работнику под подпись.

- 3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.
- 3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.
При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.
- 3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.
- 3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.
- 3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
 - по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА

- 4.1. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).
- 4.2. Прекращение трудового договора регулируется гл. 13 ТК РФ и производится в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ. Для увольнения

педагогических работников наряду с основаниями, предусмотренными гл. 13 ТК РФ, применяются основания, указанные в ст. 336 ТК РФ.

- 4.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.
- 4.4. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.
- 4.5. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.
- 4.6. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ - в случаях, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020) у данного работодателя. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
- 4.7. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.
- 4.8. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.
- 4.9. В случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью).
- 4.10. Запись в трудовую книжку, информация в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносятся в точном соответствии с ТК РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ.
- 4.11. В день увольнения работнику выплачиваются все суммы, причитающиеся от работодателя и не оспариваемые работодателем. Если в этот день работник отсутствовал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным работником требования о расчете.
- 4.12. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции.

- 4.13. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого утверждается работодателем.
- 4.14. Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника. Но в случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

5. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКА

- 5.1. Работник имеет право на:
 - 5.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, Законом об образовании, иными федеральными законами.
 - 5.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
 - 5.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
 - 5.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
 - 5.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
 - 5.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав законодательством о специальной оценке условий труда.
 - 5.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, Законом об образовании, иными федеральными законами.
 - 5.1.8. Участие в управлении Организации в формах, предусмотренных ТК РФ, Законом об образовании, иными федеральными законами и коллективным договором.
 - 5.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.
 - 5.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
 - 5.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
 - 5.1.12. Возмещение вреда, причиненного ему из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
 - 5.1.13. Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом РФ гарантий при прохождении диспансеризации.
- 5.2. Педагогические работники помимо прав, указанных в п. 4.1, обладают следующими правами и свободами:
 - 5.2.1. Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность.
 - 5.2.2. Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.
 - 5.2.3. Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой

образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля).

- 5.2.4. Право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.
- 5.2.5. Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ.
- 5.2.6. Право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.
- 5.2.7. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.
- 5.2.8. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.
- 5.2.9. Право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом организации.
- 5.2.10. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации.
- 5.2.11. Право на вступление в Профсоюз работников народного образования и науки РФ.
- 5.2.12. Право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 5.2.13. Право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 5.2.14. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени.
- 5.2.15. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
- 5.2.16. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.
- 5.2.17. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

- 5.2.18. Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.
- 5.2.19. Все перечисленные академические права и свободы педагогических работников осуществляются с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

6. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

6.1. Работник обязан:

- 6.1.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- 6.1.2. Соблюдать настоящие правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты работодателя.
- 6.1.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 6.1.4. Выполнять установленные нормы труда.
- 6.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 6.1.6. Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.
- 6.1.7. Незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, и работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.1.8. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда.
- 6.1.9. Проходить в случаях, предусмотренных ТК РФ, Законом об образовании и иными федеральными законами, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.
- 6.1.10. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.1.11. Поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.
- 6.1.12. Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов и материальных ценностей.
- 6.1.13. Вести себя вежливо и не допускать:
- грубого поведения;
 - любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
 - унижение чести и достоинства участников образовательных отношений.
- 6.1.14. Соблюдать запрет работодателя:
- на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;
 - на использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;
 - на курение в помещениях и на территории Организации;
 - на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.
- 6.1.15. Соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем.
Деловой стиль одежды для педагогов и учителей. Спортивный костюм и спортивная обувь для учителей физической культуры. Специализированная одежда и обувь для младшего обслуживающего персонала.
- 6.1.16. Соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим.
Вход и выход через турникет главного входа по пропуску «Моя школа»
- 6.1.17. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).
- 6.1.18. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.
- 6.2. Педагогические работники помимо обязанностей, перечисленных в п. п. 6.1 - 6.1.18 настоящих Правил, должны исполнять специальные обязанности, возложенные на них Законом об образовании и иными нормативно-правовыми актами РФ, а именно:
- 6.2.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.
 - 6.2.2. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, в том числе вне места нахождения работы.
 - 6.2.3. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.
 - 6.2.4. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.
 - 6.2.5. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.
 - 6.2.6. Подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом

использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся.

- 6.2.7. Ведение журнала в электронной форме, а дневников обучающихся в электронной и бумажной формах. Составление и сдача отчетов и иной документации, установленной работодателем.
- 6.2.8. Организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся.
- 6.2.9. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 6.2.10. Выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; лабораториями, мастерскими; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ). Такие виды работ выполняются с письменного согласия педагогического работника и работодателя.
- 6.2.11. Систематически повышать свой профессиональный уровень (не реже одного раза в три года).
- 6.2.12. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.
- 6.2.13. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.
- 6.2.14. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- 6.2.15. Соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, настоящие правила внутреннего трудового распорядка.
- 6.2.16. Планами и графиками Организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством, устанавливаться педагогическим работникам выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний.
- 6.2.17. Графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Организации, коллективным договором устанавливаться обязанность педагогическим работникам по выполнению дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ).
- 6.2.18. Локальным нормативным актом работодателя устанавливается обязанность педагогическим работникам по проведению периодических кратковременных дежурств в Организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

- 6.2.19. При составлении графика дежурств в организации педагогических работников в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы педагогические работники привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.
- 6.2.20. В соответствии со ст. 12 Федерального закона Российской Федерации от 23 февраля 2013 г. N 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака" педагогические работники обязаны заботиться о формировании у детей отрицательного отношения к потреблению табака, а также о недопустимости их вовлечения в процесс потребления табака.
- 6.3. Переход на прямые выплаты от ФСС. Сотрудники школы обязаны предоставить работодателю заявление и документы для пособия, которые школа направляет в ФСС в электронном виде. Затем ФСС начисляет сотруднику выплаты. В разных ситуациях срок начисления разный. Пособия по временной нетрудоспособности фонд напрямую выплачивает работникам после четвертого дня нетрудоспособности. Первые три дня оплачивает школа. Работник обязан:
- 6.3.1. Предоставить работодателю листок нетрудоспособности или номер электронного листка нетрудоспособности в день выхода на работу после закрытия листка нетрудоспособности врачом для дальнейшей передачи работодателем реестра сведений для назначения пособия в ФСС. Максимальный срок, в который работник может предоставить больничный лист и получить пособие, – шесть месяцев с даты, когда врачи допустили сотрудника к работе после болезни или травмы (ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).
- 6.3.2. В случае если работник имеет право на выплату пособий, предоставить работодателю документы, необходимые для назначения пособий по беременности и родам, по уходу за ребенком, при постановке на учет в ранние сроки беременности и при рождении ребенка, для дальнейшей передачи работодателем реестра сведений для назначения пособия в ФСС. Конкретный список документов можно запросить в отделе кадров работодателя.
- 6.3.3. В случае если ФСС обнаружит ошибки в документах, работник обязан в течение четырех рабочих дней с даты, когда специалист кадровой службы или бухгалтерии сообщил о том, какие документы нужно исправить, предоставить школе корректные документы в течении трех дней.
- 6.4. **Педагогическим работникам запрещается:**
- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
 - отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
 - удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;
 - замещение уроков по личной договоренности сотрудников. Замещение уроков производится с лицом, ответственным за составление расписания только с распоряжения директора на основании соответствующих документов;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст. 336 ТК РФ);
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной религиозной языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;
- педагогические работники не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данном образовательном учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование, помещение ОУ, предоставленные образовательным учреждением для осуществления трудовой функции;
- использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать художественную литературу, издания периодической печати и иное, не имеющие отношения к трудовой деятельности, пользоваться сетью Internet в личных целях, играть в компьютерные игры;
- употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- выносить и передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;
- оставлять на длительное время свое рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;
- курить в здании и территории ОО и вовлекать в процесс потребления табака и иных курительных смесей и т.д.

7. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1. Работодатель имеет право:

- 7.1.1. На управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом ОУ.
- 7.1.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
- 7.1.3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 7.1.4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- 7.1.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и по которому работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.
- 7.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- 7.1.7. Принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения.

- 7.1.8. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- 7.1.9. Реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда.
- 7.1.10. Осуществлять иные права, предусмотренные ТК РФ, Законом об образовании, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

8. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

- 8.1. Работодатель обязан:
 - 8.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия соглашений и трудовых договоров.
 - 8.1.2. Предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором.
 - 8.1.3. Обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.
 - 8.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
 - 8.1.5. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
 - 8.1.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в следующие сроки: за первую половину месяца - 25 числа каждого месяца, а за вторую половину месяца - 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным.
 - 8.1.7. Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, заработная плата выплачивается работнику накануне этого выходного (нерабочего праздничного) дня, путем перечисления на лицевой счет платежной системы «МИР» сотрудника.
 - 8.1.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.
 - 8.1.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
 - 8.1.10. Знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
 - 8.1.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 8.1.12. Рассматривать представления структурных организаций Общероссийского Профсоюза образования о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах.
 - 8.1.13. Создавать условия по участию работников в управлении Организации в формах, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.
 - 8.1.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

- 8.1.15. Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.
- 8.1.16. Предоставлять работникам предусмотренные ТК РФ гарантии при прохождении диспансеризации.
- 8.1.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, Законом об образовании и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными трудовыми актами и трудовыми договорами.
- 8.1.18. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей", Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 "О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей"), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников.
- 8.2. Для прямых выплат работнику от ФСС. Работодатель обязан:
- 8.2.1. Направить в ФСС реестр сведений для назначения пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком, при постановке на учет в ранние сроки беременности и при рождении ребенка в течение пяти календарных дней со дня, когда получил документы для выплаты пособий от работника.
- 8.2.2. В случае прекращения права работника на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет в трехдневный срок направить в региональное отделение ФСС информацию об этом.
- 8.2.3. В день получения от ФСС сообщения о том, что документы работника на выплату оформлены с ошибкой, запросить у работника документы с корректными данными.

9. РЕЖИМ РАБОТЫ

- 9.1. Общие положения:
- 9.1.1. Работникам Организации, устанавливается шестидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с одним выходным днем (воскресенье).
- 9.1.2. Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.
- 9.1.3. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих

- специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 9.1.4. Режим работы Организации с 08.00 до 22.00. Образовательная деятельность, организованная для детей:
- с 08.00 до 19.00 реализация учебного процесса;
 - реализация дополнительных программ (внеурочная деятельность, ОДОД, воспитательная работа): 6-7 лет до 19.30; 7-10 лет до 20.00; 10-18 лет до 21.00.
- 9.1.5. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 2 часов, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.
- 9.1.6. Время начала и окончания перерыва устанавливается приказом на учебный год.
- 9.1.7. Перерыв для приема пищи педагогическим работникам не устанавливается, так как они выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня. Питание педагогических работников организуется вместе с обучающимися.
- 9.1.8. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей. Педагогические работники во время каникул, не совпадающее с их отпусками, привлекаются к работе продолжительностью которой составляет не более установленной им педагогической нагрузки, на условиях установленных им трудовых обязанностей.
- 9.1.9. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.
- 9.1.10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается:
- Директор
 - Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
 - Заведующая школьным музеем
 - Бухгалтер
 - Документовед
- 9.1.11. Условие об установлении работнику режима ненормированного рабочего дня включается в трудовой договор с работником.
- 9.1.12. Иной режим рабочего времени и времени отдыха может быть установлен трудовым договором с работником.
- 9.2. Рабочее время педагогических работников, продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы):
- 9.2.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- 9.2.2. Продолжительность рабочей недели составляет шесть дней с одним выходным – воскресенье.
- 9.2.3. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
- педагогическим работникам;
 - педагогам-психологам;
 - социальным педагогам;
 - педагогам-организаторам;
 - педагогам-библиотекарям.
 - методистам осуществляющих образовательную деятельность;
 - преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- 9.2.4. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается воспитателям группы продленного дня.
- 9.2.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с

обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися и с их родителями (законными представителями).

9.3. Педагогическая (учебная) нагрузка:

- 9.3.1. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.
- 9.3.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- 9.3.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.
- 9.3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 9.3.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 8.3.4. и 8.3.5. настоящих Правил.
- 9.3.6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
- 9.4. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения.
 - 9.4.1. Учебная нагрузка учителям и преподавателям определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.
 - 9.4.2. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и педагогам, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, группах, за исключением случаев, предусмотренных п. 8.3.6. настоящих Правил.
 - 9.4.3. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных

классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

- 9.4.4. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.
- 9.4.5. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.
- 9.4.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.
- 9.5. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, основания ее изменения.
 - 9.5.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, а также ее изменение осуществляются в соответствии п. 8.4. – 8.4.6. настоящих Правил.
- 9.6. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором.
 - 9.6.1. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.
 - 9.6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.
 - 9.6.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с п. 8.2. - 8.5.1. настоящих Правил.
 - 9.6.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору или срочный трудовой договор по совместительству, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.
- 9.7. Особенности режима рабочего времени педагогических работников в период учебного года.
 - 9.7.1. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования, характеризуется наличием установленных норм времени только

для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

- 9.7.2. К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.
- 9.7.3. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса.
- 9.7.4. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.
- 9.7.5. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении итоговой государственной аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения итоговой государственной аттестации (далее - ГИА), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению итоговой государственной аттестации. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ГИА.⁵
- 9.7.6. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для педагогических работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.
- 9.7.7. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. N 28 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18.12.2020 г., регистрационный N 61573), предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии уроки по 35 минут каждый, во втором полугодии по 40 минут каждый, а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не

⁵ См. <Письмо> Рособнадзора от 26.05.2016 N 02-226 <О выплате компенсации педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации> и часть 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

- 9.7.8. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.
- 9.7.9. В периоды, указанные в п. 8.7.8. настоящих Правил, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время. В целях сохранения непрерывности образовательного процесса и на основании решений органов государственной власти в периоды, указанные в п.8.7.8. настоящих Правил, педагогические работники могут переводиться на надомный (дистанционный) режим работы. При установлении надомного (дистанционного) режима работы работодатель обязан определить методы и условия указанной деятельности. В период проведения работы в надомном (дистанционном) формате недопустимо изменение рабочего времени работников.
- 9.7.10. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 9.7.11. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения иных работ при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.
- 9.7.12. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.
- 9.7.13. Режим рабочего времени педагогических работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации, приказами и графиками работ с указанием их характера и особенностей.
- 9.7.14. При составлении графиков работы педагогических работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.
- 9.7.15. При составлении расписаний занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.
- 9.7.16. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению педагогических работников.
- 9.7.17. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется настоящими Правилами и графиком работы утвержденным приказом директора с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
 - подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться непосредственно в организации.⁶
- 9.8. Работа педагогических и иных работников может выполняться на условиях дистанционной работы установленной в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 9.8.1. Взаимодействие дистанционного работника с работодателем осуществляет в следующей форме:
- ежедневно работник обязан проверять электронную почту (адрес которой был предоставлен работником работодателю) и отвечать на все электронные сообщения работодателя sc223@kirov.spb.ru;
 - ежедневно работник обязан проверять сообщения в мессенджере WhatsApp.
 - совещания, педагогические советы, общее собрание сотрудников и т.д. проводится на электронной площадке ZOOM
 - в целях исполнения дистанционной работы работодатель поручает работнику проводить занятия, на электронных площадках, которых утверждены приказом директора учитывая количество учащихся в ведомости.
- 9.8.2. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.
- 9.8.3. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.
- 9.8.4. Режим рабочего времени, с введением дистанционного режима работы, не подлежит изменению без согласия работника.
- 9.8.5. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

10. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 10.1. Общие положения:
- 10.1.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
- 10.1.2. Видами времени отдыха являются:
- перерывы в течение рабочего дня (смены);
 - ежедневный (междусменный) отдых;
 - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
 - нерабочие праздничные дни;
 - отпуска.
- 10.1.3. Положения о перерывах в течение рабочего дня, выходных днях указаны в главе 8 настоящих Правил.

⁶ Указанная работа может выполняться и за пределами образовательной организации. Данный порядок устанавливается на усмотрение работодателя.

- 10.1.4. Если продолжительность ежедневной работы или смены работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется.
- 10.1.5. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с ТК РФ.
- 10.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных ТК РФ.
- 10.1.7. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 10.1.8. По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 10.1.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии с графиком отпусков. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Организации и благоприятных условий для работников.
- 10.1.10. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 10.1.11. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.
- 10.1.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.
- 10.1.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
- временной нетрудоспособности работника;
 - исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами работодателя.
- 10.1.14. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- 10.1.15. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск некоторым работникам предоставляется по их желанию в удобное для них время.
- 10.1.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
- 10.1.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
 - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.
- 10.1.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 7 до 14 календарных дней.
- 10.1.19. Работодатели с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 10.1.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.
- 10.1.21. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.
- 10.1.22. Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 10.2. Время отдыха руководящего, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала:⁷
- 10.2.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск директора Организации, составляет 56 календарных дней.
- 10.2.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск заместителей директора Организации, заведующей ОДОД и музеем составляет 56 календарных дней.
- 10.2.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск обслуживающего персонала составляет 28 календарных дней.
- 10.2.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск учебно-вспомогательного персонала составляет 28 календарных дней.
- 10.3. Время отдыха педагогических работников:

⁷ Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций"

- 10.3.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.
- 10.4. Право педагогическим работникам на длительный отпуск сроком до одного года:
- 10.4.1. О праве педагогическим работникам на длительный отпуск сроком указано в п. 4.2.17. настоящих Правил.⁸
- 10.4.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.
- 10.4.3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:
- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;
 - время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);
 - время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.
- 10.4.4. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются коллективным договором.

⁸ Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 (ред. от 29.06.2020) "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (Зарегистрировано в Минюсте России 15.06.2016 N 42532)

- 10.4.5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.
- 10.4.6. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).
- 10.4.7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).
- 10.4.8. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

11. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 11.1. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу, а также иные успехи, достижения в работе.
- 11.2. В Организации применяются следующие виды поощрений:
- объявление благодарности;
 - награждение почетной грамотой;
 - выдача премии.
- 11.3. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.
- 11.4. Решение о поощрении работника принимает работодатель. Поощрение работнику объявляется приказом работодателя с указанием конкретного вида поощрения. С данным приказом работник должен быть ознакомлен под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания.
- 11.5. За особые трудовые заслуги педагогические работники Организации представляются в вышестоящие органы для присвоения государственных наград, почетных званий, ведомственных наград и званий, установленных для работников системы образования.
- 11.6. Сведения о поощрении работника вносятся в его трудовую книжку (в случае ее ведения) в установленном порядке.

12. МЕРЫ ВЗЫСКАНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ К РАБОТНИКАМ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА

- 12.1. Лица, которые виновные в нарушении норм трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. Кроме того, они могут быть в установленном порядке привлечены к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.
- 12.2. Дисциплинарная ответственность работника:
- 12.2.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- 12.2.2. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или

8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

- 12.2.3. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.
- 12.2.4. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
- 12.3. Порядок применения дисциплинарного взыскания:
 - 12.3.1. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
 - 12.3.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.
 - 12.3.3. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
 - 12.3.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.
 - 12.3.5. В месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности, не прерывает течение указанного срока.
 - 12.3.6. К отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.
 - 12.3.7. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.⁹
 - 12.3.8. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
 - 12.3.9. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

- 12.3.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (Глава 60 ТК РФ).
- 12.4. Снятие дисциплинарного взыскания:
- 12.4.1. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 12.4.2. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
- 12.5. Материальная ответственность работника:
- 12.5.1. Работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ.
- 12.5.2. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ.
- 12.5.3. К материальной ответственности работник может быть привлечен из-за своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), за причиненный им работодателю прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено ТК РФ.
- 12.5.4. Работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.
- 12.5.5. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.
- 12.5.6. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:
- действия непреодолимой силы;
 - нормального хозяйственного риска;
 - крайней необходимости или необходимой обороны;
 - неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.
- 12.5.7. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ.
- 12.5.8. В случаях, предусмотренных ТК РФ, на работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.
- 12.5.9. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.
- 12.5.10. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
 - недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
 - умышленного причинения ущерба;
 - причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
 - причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;
 - разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами;
 - причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.
- 12.5.11. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.
- 12.5.12. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.
- 12.5.13. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.¹⁰
- 12.5.14. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная материальная ответственность.
- 12.5.15. Письменный договор о коллективной материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива.
- 12.5.16. По договору о коллективной материальной ответственности ценности вверяются заранее установленной группе лиц, на которую возлагается полная материальная ответственность за их недостачу. Для освобождения от материальной ответственности член коллектива должен доказать отсутствие своей вины.
- 12.5.17. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива определяется по соглашению между всеми членами коллектива

¹⁰ Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 N 823 "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности"
 Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 N 4171)

и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива определяется судом.

- 12.5.18. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.
- 12.6. Определение размера причиненного ущерба и порядок его взыскания:
 - 12.6.1. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.
 - 12.6.2. Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.
 - 12.6.3. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.
 - 12.6.4. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.
 - 12.6.5. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.
 - 12.6.6. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.
 - 12.6.7. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.
 - 12.6.8. При несоблюдении работодателем установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.
 - 12.6.9. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.
 - 12.6.10. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.
 - 12.6.11. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

13. ИНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

- 13.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 13.2. Дополнения и изменения к настоящим Правилам внутреннего распорядка утверждает работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 13.3. С настоящими правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый вновь поступающий на работу в Организацию работник до начала выполнения им трудовых обязанностей.
- 13.4. Правила внутреннего распорядка обязательны для всех работников Организации.
- 13.5. Иное, не установленное настоящими Правилами, регулируется отдельными локальными актами работодателя, действующим законодательством РФ.

Приложение № 7
к Коллективному договору
ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением
немецкого языка Кировского района
Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы

УЧТЕНО

мотивированное мнение
профсоюзного комитета
(протокол от 13.12.2021 № 9)
Председатель ПК

_____ Егорова Е.В.

ПРИНЯТО

Решением Совета
Образовательного Учреждения
(протокол от 11.11.2021 № 5)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

Директор _____ С.В. Лысова

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке установления компенсационных и стимулирующих
выплат и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка
Кировского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат и оказания материальной помощи работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Программы поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы (с изменениями на 14 сентября 2015 года), утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 " О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга (с изменениями на 24.04.2018), распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1994-р "Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга», распоряжений Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1996-р "Об утверждении примерных показателей эффективности деятельности руководителей государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администрации районов Санкт-Петербурга», «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год» утверждены на заседании Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 25 декабря 2018 года протокол N 12, Устава ОУ, Коллективного договора между администрацией ГБОУ СОШ № 223 и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения на 2017-2020 годы, Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат (далее -денежных выплат) и оказания материальной помощи работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (в дальнейшем по тексту – ГБОУ СОШ № 223; образовательное учреждение; ОУ).

1.3. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются на Общем собрании работников ГБОУ СОШ № 223, принимаются Советом ОУ и утверждаются приказом директора после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Цель, виды и порядок установления денежных выплат

2.1. Работникам образовательного учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера:

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты):

- компенсационная выплата за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- компенсационная выплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника;

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты):

- стимулирующая выплата работникам образовательного учреждения по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников;

- премиальная выплата (премия).

2.2. Компенсационные выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются в следующих целях:

- обеспечение материальной поддержки работника, выполняющего работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- возмещение работнику затрат, связанных с исполнением работы, не входящей в круг его должностных обязанностей;
- обеспечение государственных гарантий по оплате труда.

Целью стимулирующих выплат работникам ОУ является:

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы;
- усиление их материальной заинтересованности в эффективной деятельности образовательного учреждения в целом и его структурных подразделений, в повышении качества оказываемых услуг, в проявлении творческой активности и инициативы;
- поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение, в укрепление его материально-технической базы.

2.3. Компенсационные и стимулирующие выплаты осуществляются в пределах средств, выделенных на оплату труда, исходя из утвержденного распоряжением администрации Кировского района Санкт-Петербурга размера средств фонда надбавок и доплат, средств фонда экономии заработной платы (при условии их наличия), а также средств, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг.

2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся только в период действия трудового договора и прекращаются по окончании трудовых отношений.

2.5. Для решения вопроса установления денежных выплат работникам в образовательном учреждении создается Комиссия по установлению компенсационных и стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

2.6. Комиссия ежегодно избирается на Общем собрании работников образовательного учреждения из числа административно-управленческого персонала, работников образовательного учреждения. В состав Комиссии обязательно входит представитель профсоюзной организации образовательного учреждения. Число членов Комиссии должно составлять нечётное количество человек, но не менее 5. Состав комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения.

2.7. Основной функцией Комиссии является:

- рассмотрение предложений директора образовательного учреждения об установлении работникам ОУ компенсационных, премиальных выплат;
- оценка эффективности и результативности деятельности работников ОУ на основе показателей и критериев эффективности работы;
- подготовка предложений директору образовательного учреждения об установлении работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат по результатам работы за отчетный период.

2.8. На основании решения Комиссии издается приказ директора образовательного учреждения об установлении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.9. В своей деятельности Комиссия руководствуется настоящим Положением и Положением о Комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга.

2.10. Компенсационные и стимулирующие выплаты директору образовательного учреждения устанавливаются распоряжением главы администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

3. Условия, порядок установления и отмены выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера (далее по тексту – доплаты) работникам образовательного учреждения устанавливаются за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работу во вредных условиях труда и др.), а также за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

3.2. Перечень видов доплат за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и размер данных доплат устанавливается настоящим Положением в соответствии с Коллективным договором между администрацией ГБОУ СОШ № 223 и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.

Перечень видов доплат за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливается настоящим Положением. Размер данных доплат устанавливается в процентах от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга о бюджете на плановый год.

3.3. Доплаты работникам образовательного учреждения могут устанавливаться на календарный год, на учебный год с 1 сентября; на квартал, на месяц, на период выполнения дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника.

3.4. Размер доплат конкретным работникам образовательного учреждения за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей, определяется Комиссией по установлению компенсационных и стимулирующих выплат, утверждается приказом директора образовательного учреждения в абсолютных величинах (рублях).

Размер компенсационных выплат, установленных конкретному работнику, прописывается в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

3.5. Выплаты доплат осуществляются ежемесячно за фактически отработанное время.

3.6. Доплаты, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с прекращением работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- в связи с невыполнением возложенных на работника дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы, её результативности;
- в связи с отказом работника от выполнения дополнительной работы.

3.7. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень видов доплат за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: Приложение 1.

3.8. Настоящее Положение устанавливает следующий перечень видов доплат за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника: Приложение 2.

4. Порядок установления выплат стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая выплата работникам образовательного учреждения по результатам работы за отчетный период в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников

4.1.1. Стимулирующая надбавка по результатам работы за отчетный период по показателям и критериям эффективности деятельности (далее в разделе 4.1. – надбавка) может быть установлена работникам всех категорий должностей (как в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «руководитель II и III уровня», так и в должности из категории «Прочие педагогические работники», «Специалисты», «Служащие» и «Рабочие») согласно Программе поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.)

4.1.2. Надбавка устанавливается работникам ОУ при условии достижения ими показателей и критериев эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

4.1.3. Показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения, обсуждаются на Общем собрании работников ОУ, принимаются решением Совета образовательного учреждения и утверждаются приказом директора после получения мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Показатели для оценивания эффективности и результатов деятельности работников и установления стимулирующей надбавки могут быть пересмотрены на основании предложений Совета образовательного учреждения и (или) работников учреждения в преддверии нового отчетного периода, но не позднее, чем за месяц до окончания текущего отчетного периода.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников образовательного учреждения в качестве приложения являются составной частью настоящего Положения (приложения 3 - 11)

4.1.4. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 марта по 31 августа (1 полугодие);
- с 1 сентября по 28 февраля (2 полугодие).

4.1.5. Установление и расчет размера надбавки работникам ОУ по итогам отчетного периода производится Комиссией по установлению компенсационных и стимулирующих выплат не менее чем за 3 дня до окончания отчетного периода.

4.1.6. Для оценивания эффективности и результатов деятельности педагогические работники, а также руководители II и III уровня формируют персональное портфолио по схеме, предложенной Комиссией, в соответствии с показателями и критериями эффективности, предусмотренными в настоящем Положении, осуществляют самооценку своей деятельности и предварительно рассчитывают собственный «сводный балл» по каждому показателю. Показатель учитывается при наличии в портфолио подтверждающих документов и/или официальной информации.

4.1.7. Персональные портфолио сдаются педагогическими работниками и руководителями II и III уровня, непосредственно связанными с образовательным процессом, в Комиссию не менее чем за 15 дней до окончания отчетного периода.

4.1.8. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных педагогическими работниками и руководителями II и III уровня результатов самоанализа профессиональной деятельности в части достижения установленных показателей и критериев эффективности деятельности.

4.1.9. Эффективность и результаты деятельности иных сотрудников ОУ (руководителей II и III уровня, непосредственно не связанных с образовательным процессом, в должности из категорий «Специалисты», «Служащие» и «Рабочие») Комиссия оценивает согласно оценочным листам (приложение 9 - 11), представленным на рассмотрение Комиссии руководителями структурных подразделений, которые предварительно также рассчитывают работникам «сводный балл» по каждому показателю.

4.1.10. Комиссия вправе утвердить «сводный балл эффективности» работника или изменить его в сторону уменьшения или увеличения. Основанием для изменения

Комиссией «сводного балла эффективности» могут служить технические ошибки, содержащиеся в подсчетах, недостоверность представленных данных (материалов), отсутствие подтверждающих документов.

4.1.11. Если педагогическим работником, руководителями II и III уровня портфолио не было представлено в определенные настоящим Положением сроки, стимулирующая выплата данному педагогическому работнику не устанавливается.

4.1.12. Комиссия на основании анализа материалов составляет протокол оценки эффективности деятельности работников образовательного учреждения за предыдущий период, в котором должны быть отражены:

- суммы баллов, полученные в результате оценки эффективности деятельности по каждой категории работников ОУ;
- определение денежного веса («цены») одного балла.

4.1.13. Директор в зависимости от целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений и целевых значений показателя средней заработной платы работников других категорий на основе расчетов, представленных бухгалтерией ОУ, определяет денежный вес («цену») балла отдельно для педагогических, руководителей II, III уровня и непедагогических работников образовательного учреждения или единую «цену» балла для работников всех категорий. «Цена» одного балла определяется путем деления суммы выделенных средств стимулирующей части фонда надбавок и доплат на количество баллов, набранных всеми работниками (или работниками определенной категории).

4.1.14. В течение 3-х рабочих дней после принятия решения Комиссией издается приказ директора ОУ об утверждении размеров стимулирующей надбавки по результатам деятельности работникам образовательного учреждения за отчетный период.

4.1.15. Размер надбавки определяется в абсолютной величине (в рублях) умножением набранного работником количества баллов на «цену» одного балла.

4.1.16. Размер надбавки не зависит от стажа и квалификации работника.

4.1.17. Установленная работнику надбавка выплачивается ежемесячно до конца соответствующего периода независимо от оценки деятельности работника в течение данного периода.

4.2. Порядок установления премиальных выплат работникам образовательного учреждения (премирования)

4.2.1. Единовременная премиальная выплата может быть установлена отдельным работникам по результатам их работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

4.2.2. Основанием премирования работников ОУ является:

- большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- оперативное выполнение срочных и важных поручений, работ, возникших в связи с производственной необходимостью, если за эту работу ранее не была установлена стимулирующая надбавка;
- организация и/или обеспечение проведения социально значимых мероприятий, акций района, города.

4.2.3. Предложения о размере премиальных выплат (премии) работникам образовательного учреждения в Комиссию вносят директор образовательного учреждения и выборный профсоюзный орган.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премии учителям, воспитателям, работникам по должностной категории «Прочие педагогические работники» является мнение заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премии педагогам дополнительного образования является мнение заведующего Отделением дополнительного образования.

Основанием для формирования предложения директора образовательного учреждения о размере премии вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу, рабочим является мнение заместителя директора по административно-хозяйственной части и главного бухгалтера.

4.2.4. Окончательное решение о размере премий работникам образовательного учреждения принимает директор ОУ и оформляет свое решение приказом.

4.2.5. Размер премии работнику не зависит от его стажа работы и квалификации.

4.2.6. На премиальные выплаты работникам образовательного учреждения направляются средства фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты по результатам работы за отчетный период, указанных в разделе 3 и 4.1. настоящего Положения, при условии их наличия.

4.2.7. Размер премии работнику определяется в абсолютных величинах в соответствии с настоящим Положением.

4.2.8. Из средств фонда надбавок и доплат, за исключением средств, выделяемых на компенсационные и стимулирующие выплаты, указанных в разделе 3 и 4.1. настоящего Положения, а также из средств фонда экономии заработной платы при условии их наличия работникам может быть выплачена премия:

- в связи с праздничными датами (День учителя, День защитника Отечества, 8 Марта, Новый год, юбилей школы);

- в связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие затем даты через каждые пять лет).

4.2.9. Работникам, проработавшим не весь премиальный период в связи с приемом на работу не с начала нового финансового года либо имеющим неполную нагрузку, размер премии определяется решением Комиссии с учетом личного вклада в деятельность образовательного учреждения за отработанный период.

Работникам, проработавшим не весь премиальный период в связи с увольнением из образовательного учреждения до окончания текущего финансового года и/или до принятия Комиссией решения о премировании работников образовательного учреждения, премия не выплачивается.

4.2.10. Работникам, работающим на условиях совместительства, премия выплачивается по решению Комиссии с учетом личного вклада в деятельность ОУ.

4.2.11. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения или ненадлежащего выполнения ими должностных обязанностей, инструкций, Положений, регламентов, приказов, распоряжений, Правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов, а также при наличии жалоб, дисциплинарных взысканий директор может обратиться в Комиссию с предложением о полном или частичном лишении работника премии. Лишение премии производится за период, в котором имело место нарушение.

5. Материальная помощь

5.1. Работнику образовательного учреждения в связи с чрезвычайной ситуацией с целью социальной поддержки нуждающегося может быть выплачена материальная помощь.

5.2. Материальная помощь работникам ОУ выплачивается в следующих случаях:

- наступление вредных последствий противоправных действий в отношении работника;

- при стихийных бедствиях, несчастных случаях;

- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);

- длительная болезнь работника и дорогостоящее лечение.

5.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление работника на имя директора образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

5.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с председателем профсоюзного комитета.

5.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

5.6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора образовательного учреждения.

Приложение 1
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223, утвержденному приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

Вид доплаты	Категория работников	Размер доплаты	Период выплаты
За работу в выходной и праздничный день	Работники ОУ	Оплата работы в двойном размере. Предоставление дополнительных двух дней к отпуску. См. ст.153 ТК РФ	По факту выполнения работы в выходной и праздничный
За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) (не распространяется на работников, принятых	Работники ОУ	В соответствии с Коллективным договором не менее чем в полуторном размере по сравнению с оплатой часа работы в нормальных условиях. См. ст.154 ТК РФ	По факту выполнения работы в ночное время
За работу в сверхурочное время (не распространяется на работников, которым установлен режим ненормированного рабочего дня с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска)	Работники ОУ	за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере; за последние часы – не менее чем в двойном размере за каждый час сверхурочной работы (По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).	По факту выполнения работы в сверхурочное время
За совмещение профессий или за выполнение обязанностей отсутствующего работника	Работники ОУ	Устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ	По факту

Приложение 2
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223, утвержденному приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

Вид работ	Категория работников	Размер доплаты	Период выплаты
Проверка тетрадей, письменных и иных работ учащихся (презентаций, проектов, исследований)	Учителя русского языка и литературы	20% от базовой единицы на ставку 18 часов с учетом нагрузки	На период выполнения работы
	Учителя начальных классов	12% от базовой единицы на ставку 18 часов с учетом нагрузки	
	Учителя математики, физики	16% от базовой единицы на ставку 18 часов с учетом нагрузки	
	Учителя английского языка	14% базовой единицы на ставку 18 часов с учетом нагрузки	
	Учителя химии, географии, истории, информатика	8% базовой единицы на ставку 18 часов с учетом нагрузки	
	Учителя немецкого языка	12% от базовой единицы на ставку 18 часов с учетом нагрузки	
	Учителя биологии, обществознания, технологии	4% от базовой единицы на ставку 18 часов с учетом нагрузки	
Осуществление контроля за исправным состоянием лабораторного оборудования, его наладки; ведение учета расходуемых материалов; проведение необходимых подготовительных и вспомогательных операций до и во время лабораторных, практических и демонстрационных работ, а также приведение в надлежащий порядок оборудования после их проведения	Учителя физики биологии химии	10 % 10% 15% от базовой единицы на ставку 18 часов с учетом нагрузки	На период выполнения работы

Руководство Службой здоровья	Педагогический работник школы	30 %	На период выполнения работы
Осуществление работы по ПДД	Педагогический работник школы	30 %	На период выполнения работы
Организация питания обучающихся в школе. Оформление документов отчетности.	Работник школы	70 %	На период выполнения работы
Ведение и учета военнообязанных, отчеты по ним, ведение базы данных мобилизации.	Документовед Бухгалтер	20 %	На период выполнения работы
За расширение должностных обязанностей, связанное с работой с различными электронными базами и программами (городская транспортная база, «Параграф», база ЕГЭ, программа «Знак», bus.gov.ru. сайт Имущество и т.д.	Документовед, экономист, бухгалтер, секретарь учебной части	20 %	На период выполнения работы
За руководство методическим объединением	Педагогический работник	10 %	На период выполнения работы
За организацию работы по противодействию коррупции в ОУ	Педагогический работник	2 %	На период выполнения работы
За организацию работы по профессиональной ориентации обучающихся	Педагогический работник	5 %	На период выполнения работы
За ведение протоколов педагогического совета, общего собрания	Педагогический Работник	1 %	На период выполнения работы
За оформление и размещение информации на официальном сайте	Сотрудники ОУ	70 %	На период выполнения работы
За оформление школы	Сотрудники ОУ	10 %	На период выполнения

Приложение 3
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223, утвержденному приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

**Показатели и критерии эффективности деятельности
педагогических работников, реализующих программы
начального общего, основного общего и среднего общего образования**

(Ф.И.О.)

должность (преподаваемый предмет)

Результаты педагогической деятельности за _____
(оцениваемый период)

Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания критерия	Самооценка	Заключение комиссии
Показатель 1. Освоение обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования				
(К1) Качество освоения обучающимися учебных программ за полугодие	Соотношение количества уч-ся, получивших по предмету за период оценивания «4», «5», зачет, к численности обучающихся по данному предмету <i>Коэффициент сложности предметов: Русский, математика, иностранный язык, физика, химия, информатика = 1 Литература, история, обществознание, МХК, история СПб, черчение, география, биология, начальные классы = 0,6 Технология = 0,4 (Документальное подтверждение: распечатка ЭЖ+расчеты, 1 класс ведомость по уровням)</i>	Мах.балл=10 1–0,7 =10 баллов 0,69-0,40 =8 б. 0,39-0,28 =6 б. 0,27-0,10 =4 б Менее 0,10 =0 б. <i>Для расчета берутся отметки: в янв. – 2 чет. (I п/г); июнь – годовые отметки</i> <u>Физкультура, ИЗО, ОБЖ, музыка (оценивание обучающихся зачет/незачет)</u> 100% - 2 балла Меньше 100% - 1 балл <i>Формула для 2-4.классов: (общее число «4» и «5» по всем предметам учителя / кол-во уч-ся в классе * кол-во предметов) * коэффициент сложности Учителя 1-х кл. берут для расчетов кол-во уч-ся с «высоким уровнем» и «выше среднего»)</i>		

<p>(К2) Качество освоения учебных программ по результатам ГИА (ОГЭ, ЕГЭ) и проверки качества обучения выпускников в рамках государственной аккредитации ОУ</p> <p>*определяется в январе</p>	<p>Результат ЕГЭ: Доля уч-ся, получивших на ЕГЭ, результаты (в баллах) выше среднего по городу <i>(в случае если ср.балл по р-ну меньше среднего по городу, применяется ср.балл по городу)</i> Кол-во уч-ся, получивших результат выше среднего / общая численность выпускников данного учителя по данной ступени образования ----- Результат ОГЭ (аккредитационного тестирования): Кол-во уч-ся, получивших за экзамен (тестирование) по предмету «4», «5», к численности обучающихся сдававших экзамен данному предмету</p>	<p>Мах.балл =30 1-0,7 =30 б. 0,69-0,58=20 0,57-0,46 =15 б. 0,45-0,30 =10 0,29-0,20 =5 0,20- 0,105 =2 0,10-0 = 1 балл Если 1 чел. – баллы делятся пополам</p> <p>----- Мах.балл=20 1-0,7 =20 баллов 0,69-0,40 =15б. 0,39-0,28 =10б. 0,27-0,10 =5 б Менее 0,10 =0 б.</p>		
<p>(К3) Качество освоения программ по итогам городск. и районных диагност. ВПР, работ в рамках контроля за качеством обучения, (в том числе в системе «Знак») <i>(итоги работ в рамках подготовки уч-ся к ЕГЭ и ГИА не учитываются)</i></p>	<p>Соотношение количества уч-ся, получивших за работу «4», «5», к численности обучающихся, выполнявших работу по предмету <u>(Документальное подтверждение: отчет, анализ работы)</u></p>	<p>Мах.балл =8 Уровень качества знаний: Свыше 55 %= 8 баллов 54% - 40% = 6 баллов</p> <p><i>В случае проведения нескольких работ в классах учителя берется лучший результат</i></p>		
<p>Показатель 2. Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся, в исследовательской деятельности по предмету</p>				
<p>(К4) Результативность участия обучающихся во внеучебной, в т.ч. исследовательской деятельности по предмету (в предметных олимпиадах, предметных конкурсах,</p>	<p>Наличие победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов, дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.п. <i>(Количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в случае разных учащихся и разных работ, но не более мах.балла, если конкурс проводится по этапам</i></p>	<p>Мах.балл =30 Результат предметной олимпиады: Межд.уровень: 1-10 место = 25 баллов Всероссийский уровень: победитель, призер = 20 б. 4-10 место=15 баллов Городской: победитель, призер =12 баллов Районный: Победитель=7 Призер = 5</p>		

<p>соревнованиях, турнирах, конференциях, интеллектуальных марафонах и иных мероприятиях в рамках внеурочной деятельности)</p>	<p>(уровням) засчитывается максимальный уровень)</p> <p>* Учитель имеет право выбирать при оценивании качества своей работы между двумя критериями: К4 или К6 (использовать два критерия нельзя)</p> <p><u>Документальное подтверждение:</u> <u>Положение конкурса, олимпиады + грамота, диплом;</u> для интернет конкурсов: <u>лицензия и аккредитация портала Министерством образования + мероприятие должно быть согласовано с администрацией ОУ, входить в план мероприятий ОУ)</u></p>	<p>Результат исследовательской деятельности: <u>Межд.уровень:</u> 1-10 место= 30 баллов <u>Всероссийский уровень:</u> победитель, призер = 25 б. 4–10 место=20 баллов <u>Городской:</u> победитель, призер =15 баллов <u>Районный:</u> Победитель=8 Призер = 6 <u>Школьный (для НПК):</u> победитель – 5 баллов</p> <p>Конкурсы (предметные, творческие и др.), спортивные состязания: <u>Международный уровень:</u> победитель, призер = 10 б <u>Всероссийский уровень:</u> победитель, призер = 10 б. <u>Городской:</u> победитель, призер = 8б. <u>Районный:</u> победитель, призер =4б. участник = 2б.</p> <p>Массовые международные, всероссийские конкурсы («Медвежонок», «Кенгуру», «Бульдог», «КИТ», «ЧиП»), Интернет-олимпиады (включенные в перечень МО): <u>Межд.и всероссийский:</u> 1-3 место = 10 баллов <u>Городской:</u> 1-3 место =5 баллов <u>Районный уровень:</u> 1-3 место = 3 балла</p>		
<p>Показатель 3. Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками функций классного руководителя.</p>				
<p>(К5) Степень заинтересованности обучающихся в углубленном изучении предмета у данного учителя</p>	<p>Количество уч-ся по данному предмету, посещающих предмет. факультатив (кружок) по предмету (в т.ч. подготовка к олимпиаде , к ГИА, Шпрахдиплом)</p> <p><u>Документальное подтверждение: справка от завуча)</u></p>	<p>Мах.балл =8 2- 5 чел. = 4 балла. 6 – 8 = 6 баллов. 9 и более чел. = 8 баллов</p>		
<p>(К6) Степень вовлеченности обучающихся во внеучебную (внеурочную), в</p>	<p>Кол-во уч-ся, вовлеченных во внеучебную (внеурочную), в т.ч. исследовательскую</p>	<p>Мах.балл =15 15 и более человек = 5 14-10 чел. = 3 балла 9-5 чел. = 2 балла 4- 1 чел. = 1 балла</p>		

<p>т.ч. исследовательскую деятельность по предмету (в предметные олимпиады, конкурсы, соревнования, турниры, конференции, интеллектуальные марафоны и иные мероприятия внешкольного уровня</p>	<p>деятельность по предмету внешкольного уровня</p> <p><i>* Если был использован критерий К4, этот критерий не учитывается.</i></p> <p><u>(Документальное подтверждение: положение мероприятия + сертификат участника + лист регистрации или приказ о выезде)</u></p>	<p><i>В случае вовлечения учащегося в несколько разных мероприятий – находим среднее число</i></p>		
<p>(К7) Результативность внеурочной работы учителя по предмету на школьном уровне, проводимой за рамками функций классного руководителя</p>	<p>Вовлечение обучающихся во внутришкольный социально-ориентированный или исследовательский проект по предмету, разработанный (инициированный) учителем</p> <p><u>(Документальное подтверждение: положение о мероприятии + на мероприятии присутствие представитель администрации или председатель МО)</u></p>	<p><u>Школьный:</u> = 46. <u>Классный:</u> = 26.</p> <p><i>Положение о проекте обсуждается и утверждается методическим объединением учителей, включается в план ОУ. Оценивается уровень проекта (классный или школьный)</i></p>		
	<p>Внеурочные мероприятия по предмету, организованные и проведенные учителем в рамках декады по плану МО</p>	<p>За каждое мероприятие (в зависимости от уровня (для класса, параллели, ступени)</p> <p><u>Класс</u> = 16 <u>Параллель</u> = 26 <u>Ступень</u> = 36</p> <p><i>Оценивается председателем методического объединения учителей (оценивается уровень мероприятия, качество подготовки и проведения, кол-во вовлеченных учащих, информирование о результатах проекта)</i></p>		
<p>Показатель 4. Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства</p>				

<p>(К8) Уровень представления методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня</p>	<p>Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях различного уровня; <i>(Документальное подтверждение участия в конференции в статусе докладчика, руководителя секции)</i></p>	<p>Мах.балл =20 При статусе докладчика, руководителя секции: - межд.уровень =15б - всероссийский =12б - городской =8б - районный = 5б -школьный семинар (педсовет)=3б</p>		
<p>(К9) Степень активности учителя в методической работе образовательного учреждения (если ОУ является инновационной площадкой) или работа в инициативной группе по приказу директора</p>	<p>Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности ОУ (автор инновации, член авторской группы, участник внедрения инновации);</p>	<p>Автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновац. продукта =15 Член коллектива, реализующего инновац.продукт = 10 Участник внедрения инновац. продукта = 3 б. Руководитель инициативной группы = 4 б. Участник инициативной группы = 3 б.</p>		
<p>(К10) Степень активности учителя в методической работе образовательного учреждения</p>	<p>Результирующий статус участия учителя в международном сотрудничестве</p> <hr/> <p>Педагогическое сопровождение молодых специалистов (осуществление тьюторства , оформленное приказом директора ОУ) <i>Отчет о выполнении плана работы</i></p>	<p>10б – руководитель группы 4б – перевод экскурсии 2б – открытые уроки, организация прощального вечера 1б – организация выездного мероприятия, соревнования, конкурса, мастер-класса</p> <hr/> <p>5 баллов (оценивается завучем полнота реализация плана работы)</p>		
<p>(К11) Степень активности учителя в методической работе образовательного учреждения</p>	<p>Результирующий статус участия учителя в методической работе, в т.ч. в работе над методической темой педагогического коллектива ОУ, <u>обобщение и распространение</u></p>	<p>- Автор реализуемой идеи или проекта =10 - Член рабочей (творческой) группы, реализующей идею = 6 Семинар, педсовет = 3б. Мастер-классы, в т.ч. в виртуальном</p>		

	<u>собственного педагогического опыта</u> (выступление)	пространстве = 3 балла за каждый <u>Открытые уроки:</u> - на город = 5 - на район = 3 - в школе = 2б. Размещение метод. материалов на сайте ОУ – 1 балл (за все материалы)		
(К 12) Степень активности учителя в методической работе образовательного учреждения	Педагогическое и методическое сопровождение, кураторство учащихся во время работы над итоговым проектом (9 классы)	По 3б за каждого учащегося		
(К 13) Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ Профессиональные сообщества педагогов в настоящее время представлены следующими видами: • предметными; • межпредметными; • общепедагогические; • уровневые Публикации в СМИ, методических сборниках, размещение материалов в сети Интернет (только образование)	Работу в сетевых сообществах можно представить с помощью следующих форм деятельности: • дистанционное обучение; • семинары, вебинары; • конкурсы и олимпиады; • проекты и исследовательские работы; • публикации; • видеоконференции (Документальное подтверждение участия в сетевых сообществах, для интернет публикации: лицензия и аккредитация портала Министерством образования, для семинаров и конференций скрин страницы в текущем времени и тд) (Документальное подтверждение публикаций: копия статьи с входными данными печатного издания)	Публикации СМИ, метод. сборниках = 5баллов Размещение материалов в сети интернет (не на своем сайте) = 2 балла Участник конференций разного уровня, веб. семинары = 1б. (max 5) Систематическое вовлечение учащихся в дистанционное обучение = 5 баллов Систематическое вовлечение уч-ся в диагностику качества знаний в режиме онлайн = 3 б.		
Показатель 5. Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста				
(К14) Уровень и непрерывность (систематичность) обучения на программах, способствующих	Программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки Повышение квалификации в цифровой форме с использованием	Мах.балл =8 Обучение: - в магистратуре/ аспирантуре по программам высшего образования по профилю деятельности = 3 балла		

повышению качества и результативности и профессиональной деятельности учителя	информационного ресурса «Одного окна» https://russiaedu.ru/	(при предоставлении документа о переходе на след.курс) - курсы повышения квалификации или переподготовки (по окончании курсов): 144 часа – 5б 108 часа = 4б 72 часа = 3 балла 12-36 часов = 2 балла		
Показатель 6. Результативность презентации собственной педагогической деятельности				
(К15) Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Участие в профессиональных конкурсах <i>(Документальное подтверждение участия: дипломы, сертификаты победителя, призера (1,2,3-е место) или участника, учитывается только очный тур)</i>	Мах.балл = 40 Призовые места: Федеральный уровень = 40 городской уровень = 25 районный уровень = 15 Участие без победы: Федеральный уровень = 30 городской уровень = 15 районный уровень = 8		
Показатель 7. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательных отношений и культуры труда учителя				
(К16) Информационная открытость	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мастер классов, открытых уроков для родительской обществу <i>Документально подтвержденные данные (Баллы суммируются по каждому мероприятию)</i>	Мах.балл = 20 Открытые уроки для родителей = 3 балла (при наличии листа регистрации родителей, отзыва, присутствие представителя ОУ)		
Показатель 8. Обеспечение доступности образования				
(К-17) Работа с детьми особыми потребностями в образовании	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения занятий	Организация работы на портале DO2.rcokit.ru (дистанционное обучение детей инвалидов) – 10б		
Показатель 9. Ведение документации				
(К 18) Уровень культуры труда учителя	Уровень исполнения должностных обязанностей, обеспечивающего эффективность работы ОУ (ведение в установленном порядке школьной документации, в том числе и в электронной форме, соблюдение правил служебного поведения и др.), качество дежурства во время учебного процесса	Мах.балл = 10 (Документальное подтверждение: справка от зам. директора по УВР) Наличие травм во время дежурства на перемене = - 5 б		
	Наличие жалоб со стороны родителей	Отсутствие жалоб = 5 б Одна жалоба = 0 б Две жалобы и более = - 5 б		

Ведение электронного журнала	Наличие замечаний и несвоевременное заполнение	Наличие замечаний за период —5 баллов		
Ведение прочей документации (рабочая программа, отчеты, планы работ и др.)		Наличие замечаний за период —5 баллов		
Заполнить технологическую карту, использования ИКТ				
Показатель 10. Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы для детей (педагог дополнительного образования ОДОД)				
(К 19) Сохранность контингента обучающихся в течение учебного года (более 80% от первоначального набора)	Доля учащихся, посещающих занятия объединения, секции... (Средняя наполняемость группы за период оценивания /первоначальный набор) <i>Ср.наполняемость (СН)-</i> <i>Начальный набор (НН) –</i> <i>Расчеты:</i> <i>СН/НН=</i> <i>(Документальное подтверждение (ДП) –</i> <i>копия страниц журнала +</i> <i>справка о ФП)</i>	Мах.балл=5 0,1- 0,93 = 5 0,92- 0,89 =4 балла 0,88-0,86= 3 балла 0,85-0,80=1 балл Менее 0,80= 0		
(К 20) Организация культурно-досуговой деятельности	Организация учебных, тренировочных выездов, экскурсий (однодневных, многодневных), летняя оздоровительная кампания (с участием педагога дополнительного образования) (вне учебной программы) <i>ДП – копия приказа</i>	Мах.балл = 20 Летняя оздоровительная кампания (50% и более обучающихся учебной группы) – 20 баллов Многодневная экскурсия, выезд (50% и более обучающихся учебной группы) -10 баллов Однодневная экскурсия, выезд (50% и более обучающихся учебной группы) – 3 баллов		
(К 21) Организация внутривидовых мероприятий	Внутривидовое творческое, развивающее мероприятие, разработанное, инициированное и организованное педагогом <i>(Документальное подтверждение: справка руководителя ОДОД)</i>	За каждое мероприятие (в зависимости от уровня) для 1 группы – 16 для 2 групп – 26 для всего ОДОД -36		
Руководство образцовым коллективом (К 22)	Подтверждающий документ	10 баллов		

Осуществление сетевого партнерства в реализации дополнительных образовательных программ (К 23)	Подтверждающий документ	До 10 баллов		
--	-------------------------	--------------	--	--

Решение комиссии

Подпись члена комиссии

Подпись работника

Приложение 4
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223, утвержденному приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических
работников
по категории «Прочие педагогические работники»
(социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор ОБЖ)**

(Ф.И.О., должность)

(наименование образовательного учреждения)

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период

(период)

Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания критерия	Подтверждающие документы / Самооценка	Заключение комиссии
Показатель 1. Успешность и результативность педагогической деятельности педагогического работника				
Степень охвата обучающихся ОУ психодиагностическими исследованиями (К1) * только для педагога-психолога	Доля уч-ся, охваченных психодиагностическими исследованиями (Кол-во учащихся, охваченных исследованиями / численность уч-ся в школе (параллели))	Мах.балл=10 1-0,8=10 баллов 0,79-0,6 =8 баллов 0,59-0,4 =6 балла 0,39-0,2 =4 балла 0,19-0,08 =2 балла 0,07 - 0,03= 1 балл	Наличие результатов психодиагностических исследований расчеты	
Уровень индивидуальной и групповой развивающей, психокоррекционной и реабилитационной работы с обучающимися (воспитанниками) (К2) * только для педагога-психолога	Доля уч-ся, охваченных индивидуальной развивающей, психокоррекционной и реабилитационной работой (Кол-во учащихся, охваченных психокоррекционной и реабилитационной работой / численность уч-ся в школе (параллели))	Мах.балл=10 1-0,8=10 баллов 0,79-0,6 =8 баллов 0,59-0,4 =6 балла 0,39-0,2 =4 балла 0,19-0,08 =2 балла 0,07 - 0,03= 1 балл Наличие плана работы. Представление соответствующих учетных документов Расчеты.		
Уровень организации и проведения профилактической работы с учащимися (К3) * для педагога-психолога,	Мероприятия профилактической работы по вопросам воспитания, обучения, развития и социальной адаптации обучающихся для детей, подростков и/или родителей	Мах.балл=10 более 5 мероприятий = 10 баллов от 2 до 5 = 5 баллов 1 мероприятие = 2 балла	Наличие справок и отзывов, соответствующих учетных документов, анкетирования и др.	

социального педагога	(законных представителей			
Результативность индивидуальной работы (К4) *для педагога-психолога, социального педагога	Увеличение количества обращений детей, родителей и педагогов за социально-педагогической, психологической помощью и разрешение поставленных ими проблем % соотношение количества обращений за оцениваемый период и количества обращений в предыдущий период	Мах.балл=15 100%- 80% =15 б. 79%-60% =13 б. 59%-40% =11б. 39%-20% =9 б. 19% - 8% =7. 7% - 3%= 5 б. На уровне прошлого года =3 балла Документы регистрации обращений, учёта действий и контроля результатов.		
Степень вовлеченности учеников из «группы риска» в кружки, спортивные секции, творческие объединения (К5) *для социального педагога	Доля уч-ся из «группы риска», охваченных кружковой работой, спортивными секциями в школе (не учитывается обязательная внеурочная деятельность в 1-3кл.) (Кол-во учащихся вовлеченных в доп. образование / численность уч-ся «из группы риска»)	Мах.балл=10 1-0,75 =10 баллов 0,74-0,50 = 5 бал. 0,49-0,25 =2 балла Менее 0,25 = 0 бал Лист регистрации занятости учащихся Контроль за посещаемостью, расчеты		
Системные исследования разного уровня для использования результатов в ОП (К6) *для социального педагога	Мониторинговые замеры, исследовательские программы разного уровня	Мах.балл=8 баллов Уровень ОУ-1балл Район - 3 балла Город - 5 баллов Результаты исследований		
Раннее выявление трудных жизненных ситуаций (К7) *для социального педагога	Факты раннего выявления трудных жизненных ситуаций в оцениваемый период	Каждый факт = 2 балла Справка о раннем выявлении трудных жизненных ситуаций		
Успешность решения проблем социальной жизни детей (К8) *для социального педагога	Факты решение проблем социальной жизни детей	Каждый факт =5 баллов. Документальное подтверждение		
Расширение социальных связей, использование социокультурного пространства	Вовлечение педагогических работников, ученических коллективов: - в совместные проекты,	Мах. Балл = 20 б. Совместный проект = 10 б. Совместное мероприятие = 5б.	Совместные проекты, программы мероприятий, отзывы.	

города в работе (К9)	- в совместные мероприятия			
Результативность коррекционной работы (К 10) *для педагога-психолога, социального педагога	Доля уч-ся, показавших положительные результаты коррекции развития, адаптации (снятие с учёта в КДН, в ОДН) Кол-во уч-ся, показавших положительные результаты коррекции развития / численность уч-ся, привлеченных к коррекционной работе	Мах. балл=10 1-0,8=10 б. 0,79-0,6 =8 б. 0,59-0,4 =6 б. 0,39-0,2 =4 б. 0,19-0,08 =2 б. 0,07-0,03= 1 б.	Наличие справок и отзывов, соответствующих учетных документов, анкетирования и др Результаты мониторинга	
Степень вовлеченности обучающихся во внеучебную, в т.ч. исследовательскую деятельность (конкурсы, соревнования, турниры, конференции, интеллектуальные марафоны и иные мероприятия в рамках внеучебной деятельности внешкольного уровня (К11)	Доля уч-ся, вовлеченных во внеучебную (внеурочную), в т.ч. исследовательскую деятельность по предмету внешкольного уровня Кол-во уч-ся, вовлеченных во внеурочную, в т.ч. исследовательскую деятельности по предмету / общее кол-во уч-ся <i>Выбирается либо результативность, либо вовлеченность (Если будет использован критерий К13, этот критерий не учитывается)</i>	Мах.балл =15 15 и более человек = 5 баллов 14-10 чел.= 3 балла 9-5 чел. = 2 балла 4-1 чел. =2 балла В случае вовлечения уч-ся в несколько разных мероприятий - находим среднее число		
Результативность деятельности педагогического работника по развитию обучающихся и воспитанию их социальной активности (К12)	Вовлечение обучающихся в внутрискрупуриальный социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный (инициированный) педагогическим работником Степень вовлеченности уч-ся в данный проект Кол-во уч-ся, участвующих в проекте / общее кол-во уч-ся в параллели ГПД (ОДОД) (если проект внутрискрупуриальный) Кол-во уч-ся, участвующих в проекте / общее кол-во уч-ся в группе (если проект групповой)	Разработка и утверждение проекта: 3 балла. Положение о проекте тверждается и оценивается методическим объединением За степень вовлеченности: Мах.балл = 5 1-0,8=5 баллов 0,79-0,5 = 4 балла 0,49-0,30 = 3 балла 0,29-0,1 =2 балла 0,09 - 1 = 1 балл		

	Степень вовлеченности уч-ся в школьный социально-ориентированный или исслед. проект Кол-во уч-ся, участвующих в проекте / общее кол-во уч-ся в группе	Мах.балл =10 1-0,8=5 баллов 0,79-0,5 = 4 балла 0,49-0,30 = 3 балла 0,29-0,1 =2 балла 0,09 - 1 = 1 балл		
	Внеучебное творческое, развивающее мероприятие, разработанное, инициированное и организованное пед. работником	За каждое мероприятие – 1/2/3 балл (оценивается уровень мероприятия)		
	Подготовка и организация участия учащихся в мероприятиях по плану воспитательной работы ОУ	Мах.балл=6 Уровень: Класс – 1 балл Параллель – 2 балла Ступень – 3 балла Школьный – 4 бал. Районный – 5 балл. Городской – 6 балл.		
Показатель 2. Уровень достижений обучающихся во внеучебной (внеурочной), в т.ч. исследовательской деятельности по предмету				
Результативность участия обучающихся во внеучебной, в т.ч. исследовательской деятельности (конкурсах, соревнованиях, турнирах, конференциях, интеллектуальных марафонах и иных мероприятиях в рамках внеурочной деятельности учащихся) (К13)	<i>Наличие победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов, дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.п.</i> Количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в случае разных учащихся и разных работ, но не более мах. балла) * Учитель имеет право выбирать при оценивании качества своей работы между двумя критериями: К11 или К13 (использовать два критерия нельзя)	Мах.балл =30 Результат предметной олимпиады: Межд.уровень: 1-10 место =25 б. Всероссийский уровень: победитель, призер = 20 баллов. 4-10 место=15 б. Городской: победитель, призер =12 баллов Районный: Победитель=7 Призер = 5 Результат исследовательской деятельности: Межд.уровень: 1-10 место= 30 бал. Всероссийский уровень: победитель, призер = 25 б. 4-10 место=20 б. Городской: победитель, призер =15 баллов Районный: Победитель=8 Призер = 6		

		<p><u>Школьный</u> (для НПК): победитель - 5 баллов</p> <p>Конкурсы (предметные, творческие и др.), спортивные состязания:</p> <p><u>Международный уровень</u>: победитель, призер =10 б.</p> <p><u>Всероссийский уровень</u>: победитель, призер =10 баллов.</p> <p><u>Городской</u>: победитель, призер = 8бал.</p> <p><u>Районный</u>: победитель, призер =4 бал.</p>		
Показатель 3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника				
Уровень представления методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника на мероприятиях разных уровней (К14)	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника на мероприятиях различного уровня; Публикации в СМИ, методических сборниках, размещение материалов в сети Интернет и пр. <i>Документальное подтверждение участия в конференции в статусе докладчика, руководителя секции, и/или публикации</i>	<p>Мах.балл =20 При статусе докладчика, руководителя секции:</p> <p>межд.уровень =15 всероссийский =12 городской =8 районный = 5 школьный = 2</p> <p>Публикация в СМИ, методических сборниках =5</p> <p>Размещение материалов в сети Интернет = 2 балла</p>		
Степень активности педагогического работника в методической работе образовательного учреждения (К15)	Результирующий статус участия педагогического работника в инновационной деятельности ОУ (автор инновации, член авторской группы, участник внедрения инновации); Результирующий статус участия педагогического работника в методической работе, в т.ч. в работе над методической темой педагогического коллектива ОУ, обобщение и распространение собственного	<p>Мах.балл =30 балл.</p> <p>Автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновац. продукт=15б</p> <p>Член коллектива, реализующего инновац. продукт = 10</p> <p>Участник внедрения инновац. прод.= 3 б.</p> <p>Автор реализуемой идеи или проекта =10 баллов</p> <p>Член рабочей (творческой) группы,</p>		

	педагогического опыта (выступление)	реализующей идею = 6 баллов Семинар, педсовет = 3 балла. Мастер-классы, в т.ч. в виртуальном пространстве = 3 балла за каждый Открытые уроки: - на город = 5 - на район = 3 - школа = 2. - Размещение метод. материалов на сайте ОУ - 1 балл (за все материалы)		
	Результирующий статус участия педработника в международном сотрудничестве Педагогическое сопровождение молодых специалистов (осуществление наставничества, оформленное приказом директора ОУ) <i>Отчет о выполнении плана работ</i>	5/10 баллов (оценивается МО иностранных языков) 3/5 баллов (оценивается завучем полнота реализация плана работы)		
Показатель 4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя				
Уровень и непрерывность (систематичность) обучения на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педработника (К16)	Программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки	Мах.балл = 8 баллов Обучение: - в магистратуре/ аспирантуре/ докторантуре/ по программам высш. образования по профилю деятельности = 3 балла (<i>при предоставлен ни документа о переходе на след. курс</i>) курсы повышения квалификации или переподготовки (по окончании курсов): 144 часа = 4 балла 72 часа = 3 балла 12-36 часов = 2б. Участник конференций разного уровня = 1 балл		
Показатель 5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности				
Уровень и статус участия в	Участие в профессиональных конкурсах	Мах.балл = 40 Призовые места: Федеральный - 40 б.		

профессиональных конкурсах (К17)	Документальное подтверждение участия (дипломы, сертификаты победителя, призера (1,2,3-е место) или участника)	городской -25 баллов		
		районный - 15 баллов Участие без победы: Федеральный – 30 б. городской - 15 б. районный - 8 баллов		
Показатель 6. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательных отношений и культуры труда учителя				
Информационная открытость (К 18)	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мастер классов, открытых занятий для родительской общественности Ведение собственной страницы на сайте (сайта, блога) <i>Документально подтвержденные данные (Баллы суммируются по каждому мероприятию)</i>	Мах.балл =30 баллов Поддержка собственной страницы на сайте (сайта, блога) (обновление не реже 1 раза в месяц)= 5б. Систематическое вовлечение уч-ся в диагностику качества знаний в режиме он-лайн = 3 балла Открытые занятия для родителей -3 б.		
Дополнительные критерии (К19)	Наличие электронного банка данных документов (личные дела обучающихся/воспитанников, бланки и т.п.) * для педагога-психолога, социального педагога, методиста	5 баллов Рубрикатор (номенклатура дел о наличии необходимой и достаточной документации, заверенная руководителем образовательного учреждения).		
	Не соблюдение трудовой дисциплины	- 10 баллов		

Решение комиссии

Подпись члена комиссии

Подпись работника

Приложение 5
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223, утвержденному приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических
работников
по категории «Прочие педагогические работники»
(воспитатель ГПД)**

(Ф.И.О., должность)

(наименование образовательного учреждения)

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период

(период)

Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания критерия	Самооценка	Заключение комиссии
Показатель 1. Успешность и результативность педагогической деятельности педагогического работника				
(К1) Сохранение контингента группы ГПД (ученического коллектива)	Доля учащихся, посещающих группу продленного дня (участвующих в органе самоуправления) (Средняя наполняемость группы за период оценивания /плановая наполняемость группы)	Мах.балл=10 1–0,9 =10 баллов 0,89-0,83 =8 б. 0,82-0,76 =6 б. 0,75-0,7 =4 б 0,69-0,63=1 б. Менее 0,63 =0 б.	Ср.наполняемость- План. наполняемость – Расчеты:	
(К2) Расширение социальных связей, использование социокультурного пространства города в работе	Вовлечение учащихся группы (ученических коллективов): - в совместные проекты, - в совместные мероприятия	Мах.балл=20 Совместный проект= до 10 б. Совместное мероприятие = 5 баллов	Совместные проекты, программы мероприятий отзывы.	
(К3) Динамика уровня воспитанности учащихся группы по результатам мониторинга Считается в июне месяце по итогам учебного года	Охват учащихся ГПД мониторинговым исследованием Кол-во уч-ся, охваченных мониторингом/ численность группы Доля уч-ся, повысивших уровень воспитанности за период оценивания Кол-во уч-ся, повысивших уровень воспитанности /	Мах.балл=10 1–0,9 =10 баллов 0,89-0,83 =8 б. 0,82-0,76 =6 б. 0,75-0,7 =4 б 0,69-0,63=1 б. Менее 0,63 =0 б Мах.балл =10 1-0,6 =10 б. 0,59-0,48 = 8 б. 0,47-0,36 = 6 б. 0,35-0,25 = 4 б. 0,24-0,05 = 2 б.	Проведение мониторинг в начале и в конце периода оценивания. Результаты мониторинга (положительная или отрицательная динамика. Стабильность)	

	Кол-во уч-ся, охваченных мониторингом			
(К4) Степень вовлеченности обучающихся во внеучебную, в т.ч. исследовательскую деятельность (конкурсы, соревнования, турниры, конференции, интеллектуальные марафоны и иные мероприятия в рамках внеучебной деятельности внешкольного уровня)	Доля уч-ся, вовлеченных во внеучебную (внеурочную), в т.ч. исследовательскую деятельность по предмету внешкольного уровня Кол-во уч-ся, вовлеченных во внеурочную, в т.ч. исследовательскую деятельность по предмету / общее кол-во уч-ся Выбирается либо результативность, либо вовлеченность * Педагог имеет право выбирать при оценивании качества своей работы между двумя критериями: К4 или К6 (использовать два критерия нельзя)	Мах.балл =15 15 и более человек = 5б. 14-10 чел.= 3 балла 9-5 чел. = 2 балла 4-1 чел. =2 балл		
(К5) Результативность деятельности педагога по развитию обучающихся и воспитанию их социальной активности	Вовлечение обучающихся во внутриструктурный социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный (иницированный) педагогическим работником Степень вовлеченности уч-ся в данный проект Кол-во уч-ся, участвующих в проекте / общее кол-во уч-ся в параллели ГПД (если проект внутриструктурный) Кол-во уч-ся, участвующих в проекте / общее кол-во уч-ся в группе (если проект групповой) Степень вовлеченности уч-ся в школьный социально-ориентированный или исслед. проект Доля уч-ся, вовлеченных в проект Кол-во уч-ся, участвующих в проекте / общее кол-во уч-ся в группе	Разработка и утверждение проекта: Мах.балл = 3 Внутриструктурный проект = от 1 до 3 баллов Групповой проект – 1 балл <i>Положение о проекте утверждается и оценивается методическим объединением</i> За степень вовлеченности: Мах.балл = 5 1-0,8 =5б. 0,79-0,5 = 4б. 0,49-0,30 = 3 б. 0,29-0,1 = 2 б. 0,09 и до 1 человека = 1 б. Мах.балл =10 1-0,8 =10б. 0,79-0,5 = 8б. 0,49-0,30 = 6 б. 0,29-0,1 = 4 б. 0,09 и до 1 человека = 2 б		

	Внутриструктурное творческое, развивающее мероприятие, разработанное, инициированное и организованное педагогом	За каждое мероприятие (в зависимости от уровня (для группы, для нескольких групп, для всего структур.подразделения) – от 1 до 3-х баллов <i>(оценивается уровень мероприятия, качество подготовки и проведения, кол-во вовлеченных уча-ся)</i>		
	Подготовка и организация участия учащихся в мероприятия по плану воспитательной работы ОУ	Мах.балл=5 От 1 до 5 баллов в зависимости от степени и качества участия <i>(оценивается уровень мероприятия, качество подготовки и кол-во вовлеченных уча-ся)</i>		
Показатель 2. Уровень достижений обучающихся во внеучебной (внеурочной), в т.ч. исследовательской деятельности по предмету				
(К6) Результативность участия обучающихся во внеучебной, в т.ч. исследовательской деятельности (конкурсах, соревнованиях, турнирах, конференциях, интеллектуальных марафонах и иных мероприятиях в рамках внеурочной деятельности учащихся)	Наличие победителей или призеров предметных олимпиад, лауреатов, дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.п. <i>Количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в случае разных учащихся и разных работ, но не более мах.балла)</i> * Педагог имеет право выбирать при оценивании качества своей работы между двумя критериями: К4 или К6 (использовать два критерия нельзя)	Мах.балл =30 Результат исследовательской деятельности: <u>Межд.уровень:</u> 1-10 место= 30 баллов <u>Всероссийский уровень:</u> победитель, призер = 25 б. 4–10 место=20 баллов <u>Городской:</u> победитель, призер =15 баллов <u>Районный:</u> Победитель=8 Призер = 6 <u>Школьный (для НПК):</u> победитель – 5 баллов		

		<p>Конкурсы (предметные, творческие и др.), спортивные состязания: <u>Международный уровень:</u> победитель, призер = 10 б <u>Всероссийский уровень:</u> победитель, призер = 10 б. <u>Городской:</u> победитель, призер = 8б. <u>Районный:</u> победитель, призер = 4б.</p>		
Показатель 3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника				
(К7) Уровень представления методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника на мероприятиях различного уровня; Публикации в СМИ, методических сборниках, размещение материалов в сети Интернет и пр. <i>Документальное подтверждение участия в конференции в статусе докладчика, руководителя секции, и/или публикации</i>	Мах.балл =20 При статусе докладчика, руководителя секции: - межд.уровень =15 - всероссийский =12 - городской =8 - районный = 5 Публикация в СМИ, методических сборниках =5 баллов Размещение материалов в сети Интернет (не на своем сайте) = 2 балла Веб-семинар – 1 балл		
(К8) Степень активности педагогического работника в методической работе образовательного учреждения	Результирующий статус участия педагогического работника в инновационной деятельности ОУ (автор инновации, член авторской группы, участник внедрения инновации);	Мах.балл =30 Автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновац. продукта =15 Член коллектива, реализующего инновац.продукт = 10 Участник внедрения		

	<p>Результирующий статус участия педработника в методической работе, в т.ч. в работе над методической темой педагогического коллектива ОУ, <u>обобщение и распространение собственного педагогического опыта</u> (выступление)</p>	<p>инновац. продукта = 3 б.</p> <p>- Автор реализуемой идеи или проекта = 10</p> <p>- Член рабочей (творческой) группы, реализующей идею = 6</p> <p>Семинар, педсовет = 3б.</p> <p>Мастер-классы, в т.ч. в виртуальном пространстве = 3 балла за каждый</p> <p><u>Открытые уроки:</u></p> <p>- на город = 5</p> <p>- на район = 3</p> <p>- школа = 2б.</p> <p>Размещение метод. материалов на сайте ОУ – 1 балл (за все материалы)</p>		
	<p>Результирующий статус участия педработника в международном сотрудничестве</p> <p>Педагогическое сопровождение молодых специалистов (осуществление наставничества, оформленное приказом директора ОУ) <i>Отчет о выполнении плана работы</i></p>	<p>до 10 баллов (оценивается МО иностранных языков)</p> <p>до 5 баллов (оценивается завучем полнота реализация плана работы)</p>		
Показатель 4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя				
<p>(К9) Уровень и непрерывность (систематичность) обучения на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педработника</p>	<p>Программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки Повышение квалификации в цифровой форме с использованием информационного ресурса «Одного окна» https://russiaedu.ru/</p>	<p>Мах.балл = 8 Обучение: - в магистратуре/аспирантуре/докторантуре/ по программам высш. образования по профилю деятельности = 3 балла (при предоставлении документа о</p>		

		<p><i>переходе на след. курс)</i></p> <p>- курсы повышения квалификации или переподготовки (по окончании курсов): 144 часа = 4б 72 часа = 3 балла 12-36 часов = 2 балла Участник конференций разного уровня = 1б.</p>		
Показатель 5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности				
(К10) Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах	Участие в профессиональных конкурсах Документальное подтверждение участия (дипломы, сертификаты победителя, призера (1,2,3-е место) или участника)	Призовые места: Федеральный уровень = 40 городской уровень = 25 районный уровень = 15 Участие без победы: Федеральный уровень = 30 городской уровень = 15 районный уровень = 8		
Показатель 6. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательных отношений и культуры труда учителя				
(К11) Информационная открытость	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мастер классов, открытых занятий для родительской обществуности <i>(Документально подтвержденные данные (Баллы суммируются по каждому мероприятию))</i>	Мах.балл = 30 Систематическое вовлечение уч-ся в диагностику качества знаний в режиме онлайн = до 3 б. Открытые занятия для родителей = до 3-х баллов (при наличии листа регистрации родителей, отзыва, присутствие представителя ОУ)		
(К12) Уровень коммуникативной культуры при общении с уч-ся,	Наличие (отсутствие) благодарностей со стороны родителей и/или уч-ся, администрации, органов управления образованием на	Наличие благодарности 1 благодарность – 1б		

родителями, коллегами	характер деятельности учителя	2-3 благодарности – 2б Более 3 – 3б <i>Документальное подтверждение</i>		
(К13) Обеспечение безопасности деятельности учащихся	Уровень исполнения должностных обязанностей	Отсутствие травм = 0б Каждый случай травматизма, оформленный актом = -5б		
Показатель 7. Ведение документации				
(К 14) Уровень культуры труда учителя	Уровень исполнения должностных обязанностей, обеспечивающего эффективность работы ОУ (ведение в установленном порядке школьной документации, в том числе и в электронной форме, соблюдение правил служебного поведения и др.)	Мах.балл =10 (Документальное подтверждение: справка от зам. директора по УВР)		
	Наличие жалоб со стороны родителей	Отсутствие жалоб = 5 б Одна жалоба = 0 б Две жалобы и более = - 5 б		
Ведение электронного журнала	Наличие замечаний и несвоевременное заполнение	Наличие замечаний за период = —5 баллов		
Ведение прочей документации (рабочая программа, отчеты, планы работ и др.)		Наличие замечаний за период = —5 баллов		

Решение комиссии

Подпись члена комиссии

Подпись работника

Приложение 6
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223, утвержденному приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических
работников
по категории «Прочие педагогические работники»
(педагог-организатор)**

(Ф.И.О., должность)

(наименование образовательного учреждения)

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период

(период)

Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания критерия	Подтвержде н документы/ Самооценка	Заклю чение комисс ии
Показатель 1. Успешность и результативность педагогической деятельности педагогического работника				
Сохранение контингента ученического коллектива* (К1) *для педагога-организатора	Доля учащихся, участвующих в органе самоуправления) (Средняя наполняемость коллектива за период оценивания /плановая наполняемость группы)	Мах.балл=10 1-0,9 =10 баллов 0,89-0,83 =8 б. 0,82-0,76 =6 б. 0,75-0,7 =4 б 0,69-0,63=1 б. Менее 0,63 =0 б.	Ср.наполняемость- План. наполняемость – Расчеты:	
Системные исследования разного уровня для использования результатов в ОП (К2)	Мониторинговые замеры, исследовательские программы разного уровня	Мах.балл=8 Уровень ОУ – 1 балл Район – 3 балла Город – 5 баллов Результаты исследований		
Расширение социальных связей, использование социокультурного пространства города в работе (К3)	Вовлечение ученических коллективов: - в совместные проекты, - в совместные мероприятия	Мах.балл=20 Совместный проект - 10 б. Совместное мероприятие = 5 баллов	Совместные проекты, программы мероприятий, отзывы.	
Степень вовлеченности обучающихся во	Доля уч-ся, вовлеченных во внеучебную	Мах.балл =15 15 и более человек = 5б. 14-10 чел.= 3 балла		

<p>внеучебную, в т.ч. исследовательскую деятельность (конкурсы, соревнования, турниры, конференции, интеллектуальные марафоны и иные мероприятия в рамках внеучебной деятельности внешкольного уровня (К4)</p>	<p>(внеурочную), в т.ч. исследовательскую деятельность по предмету внешкольного уровня Кол-во уч-ся, вовлеченных во внеурочную, в т.ч. исследовательскую деятельности по предмету / общее кол-во уч-ся Выбирается либо результативность, либо вовлеченность (Если был использован критерий К6, этот критерий не учитывается)</p>	<p>9-5 чел. = 2 балла 4-1 чел. =2 балл <i>В случае вовлечения учащихся в несколько разных мероприятий – находим среднее число</i></p>		
<p>Результативность деятельности пед работника по развитию обучающихся и воспитанию их социальной активности (К5)</p>	<p>Вовлечение обучающихся в социально-ориентированный или исследовательский проект, разработанный (инициированный) педагогическим работником</p> <p>Степень вовлеченности уч-ся в данный проект Кол-во уч-ся, участвующих в проекте / общее кол-во уч-ся в органе самоуправления</p>	<p>Разработка и утверждение проекта: Мах.балл = 3 Положение о проекте утверждается и оценивается методическим объединением</p> <p>За степень вовлеченности: Мах.балл = 5 1-0,8 =5б. 0,79-0,5 = 4б. 0,49-0,30 = 3 б. 0,29-0,1 = 2 б. 0,09 и до 1 человека = 1 б.</p>		
	<p>Степень вовлеченности уч-ся в школьный социально-ориентированный или исследовательский проект Кол-во уч-ся, участвующих в проекте / общее кол-во уч-ся в группе</p>	<p>Мах.балл =10 1-0,8 =10б. 0,79-0,5 = 8б. 0,49-0,30 = 6 б. 0,29-0,1 = 4 б. 0,09 и до 1 человека = 2 б</p>		

	Внеучебное творческое, развивающее мероприятие, разработанное, инициированное и организованное пед работником	За каждое мероприятие– школьный уровень - 1 б районный уровень – 2 б городской уровень – 3 б (оценивается уровень мероприятия, качество подготовки и проведения, кол-во вовлеченных уч-ся)		
Показатель 2. Уровень достижений обучающихся во внеучебной (внеурочной), в т.ч. исследовательской деятельности				
Результативность участия обучающихся во внеучебной, в т.ч. исследовательской деятельности (конкурсах, соревнованиях, турнирах, конференциях, интеллектуальных марафонах и иных мероприятиях в рамках внеурочной деятельности учащихся) (К6)	Наличие победителей или призеров, лауреатов, дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.п. <i>Количество баллов по каждому из показателей может суммироваться в случае разных учащихся и разных работ, но не более мах.балла)</i> * Пед работник имеет право выбирать при оценивании качества своей работы между двумя критериями: К4 или К6 (использовать два критерия нельзя)	Мах.балл =30 Результат исследовательской деятельности: <u>Межд.уровень:</u> 1-10 место 30 баллов <u>Всероссийский уровень:</u> победитель, призер = 25 б. 4–10 место=20 баллов <u>Городской:</u> победитель, призер =15 б <u>Районный:</u> Победитель=8 Призер = 6 <u>Школьный (для НПК):</u> победитель – 5 баллов Конкурсы (предметные, творческие и др.), спортивные состязания: <u>Международный уровень:</u> победитель, призер = 10 б <u>Всероссийский уровень:</u> победитель, призер = 10 б. <u>Городской:</u> победитель, призер = 8б. <u>Районный:</u> победитель, призер =4б.		
Показатель 3. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника				
Уровень представления методической и опытно-экспериментальной деятельности педработника на мероприятиях международного	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях различного уровня;	Мах.балл =20 При статусе докладчика, руководителя секции: - межд.уровень =15 - всероссийский =12 - городской =8 - районный = 5		

<p>всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации (К7)</p>	<p>Публикации в СМИ, методических сборниках, размещение материалов в сети Интернет и пр. <i>Документальное подтверждение участия в конференции в статусе докладчика, руководителя секции, и/или публикации</i></p>	<p>Публикация в СМИ, метод сборниках =5 баллов Размещение материалов в сети Интернет (не на своем сайте) = 2 балла Веб-семинар – 1 балл</p>		
<p>Степень активности пед работника в методической работе образовательного учреждения (К8)</p>	<p>Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности ОУ (автор инновации, член авторской группы, участник внедрения инновации);</p> <p>Результирующий статус участия учителя в методической работе, в т.ч. в работе над методической темой педагогического коллектива ОУ, <u>обобщение и распространение собственного педагогического опыта</u> (выступление)</p>	<p>Мах.балл =30 Автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновац. продукта =15 Член коллектива, реализующего инновац.продукт = 10 Участник внедрения инновац. продукта = 3 б.</p> <p>- Автор реализуемой идеи или проекта =10 - Член рабочей (творческой) группы, реализующей идею = 6 б Семинар, педсовет = 3 б Мастер-классы, в т.ч. в виртуальном пространстве = 3 б за каждый <u>Открытые уроки:</u> - на город =5 б - на район = 3 б - школа= 2 б Размещение метод. материалов на сайте ОУ– 1 балл (<i>за все материалы</i>)</p>		
	<p>Результирующий статус участия педагогического работника в международном сотрудничестве</p> <p>Педагогическое сопровождение молодых специалистов (осуществление наставничества,</p>	<p>10б – руководитель группы 4б – перевод экскурсии 2б – открытые уроки, организация прощального вечера 1б – организация выездного мероприятия, соревнования, конкурса, мастер-класса</p> <p>5 баллов (оценивается завучем полнота реализация плана работы)</p>		

	оформленное приказом директора ОУ) <i>Отчет о выполнении плана работы</i>			
Показатель 4. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника				
Уровень и непрерывность (систематичность) обучения на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника (К9)	Программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки	Мах.балл =8 Обучение: - в магистратуре/аспирантуре/докторантуре/ по программам высшего образования по профилю деятельности = 3 балла (<i>при предоставлении документа о переходе на следующий курс</i>) - курсы повышения квалификации или переподготовки (по окончании курсов): 144 часа – 5б 108 часа = 4б 72 часа =3 балла 12-36 часов = 2 балла Участник конференций разного уровня, веб-семинары = 1б.		
Показатель 5. Результативность презентации собственной педагогической деятельности				
Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (К10)	Участие в профессиональных конкурсах Документальное подтверждение участия (дипломы, сертификаты победителя, призера (1,2,3-е место) или участника)	Мах.балл = 40 Призовые места: Федеральный уровень =40 городской уровень=25 районный уровень =15 Участие без победы: Федеральный уровень =30 городской уровень = 15 районный уровень = 8		
Показатель 6. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательных отношений и культуры труда педагога				
Информационная открытость (К11)	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мастер классов, открытых занятий и мероприятий для родительской общественности <i>Документально подтвержденные данные – скриншот страниц или файл с ссылками на размещенные материалы (Баллы суммируются по</i>	Мах.балл =30 Организация систематической работы на Едином национальном портале дополнительного образования, ГТО, либо другой образовательной платформе, в соответствии со своим направлением деятельности (обновление не реже одного раза в месяц) – 5 б;		

	<i>каждому мероприятию)</i>	Систематическое вовлечение уч-ся в диагностику качества знаний в режиме онлайн =3б. Открытые занятия, мероприятия для родителей = 3 балла (при наличии листа регистрации родителей, отзыва, присутствие представителя ОУ)		
Уровень культуры труда педработника (К 12)	Уровень исполнения должностных обязанностей, обеспечивающего эффективность работы ОУ (ведение в установленном порядке школьной документации, в том числе и в электронной форме, соблюдение правил служебного поведения и др.)	<u>(Документальное подтверждение: справка от зам. директора по ВР, заведующего ОДОД)</u>		

Решение комиссии

Подпись члена комиссии

Подпись работника

Приложение 7
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223, утвержденному приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

**Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических
работников
по категории «Прочие педагогические работники»
(методист)**

(Ф.И.О., должность)

(наименование образовательного учреждения)

Результаты педагогической деятельности за оцениваемый период

(период)

Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания критерия	Подтвержд. документы/ Самооценка	Заключение комиссии
Показатель 1. Успешность и результативность педагогической деятельности педагогического работника				
Системные исследования разного уровня для использования результатов в ОП (К1)	Мониторинговые замеры, исследовательские программы разного уровня	Мах.балл=8 Уровень ОУ – 1 балл Район – 3 балла Город – 5 баллов Результаты исследований		
Создание новых и поддержка действующих систем интеллектуальных продуктов (К2)	- разработка методических и информационных материалов; - создание (развитие) аналитических и статистических баз данных и пр; - разработка и апробация нового курса\программы; - развитие картотеки разработок; - организация видеосъемок образ. событий и создание фонда видеоматериалов	10 5 10 5 5	Титульный лист печатного издания, рабочей программы. страница «содержание» сборника, в котором помещена публикация, интернет-адрес, перечень разработок картотеки/ видеоматериалов и др.	
Обеспечение повышения квалификации	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за	Мах.балл=10 1–0,8 =10 б. 0,79-0,6 =8 б. 0,59-0,4 =6 б.	Копии сертификатов о прохождении	

педагогических кадров (К3)	оцениваемый период Кол-во педагогов, прошедших курсы повышения квалификации / общее количество педагогов	0,39-0,2 =4 б 0,19-0,08 =2 б 0,07 – и до 1 человека = 1 б	педагогами курсов. <i>Расчеты</i> <u>Производится суммирование баллов по данным показателям</u>	
Обеспечение своевременного прохождения аттестации педагогическими кадрами (К4)	Доля педагогов, прошедших аттестацию за оцениваемый период Кол-во педагогов, прошедших аттестацию / общее количество педагогов, которые должны пройти аттестацию	Мах.балл=10 1-0,75 =10 б. 0,74-0,50 = 5 б. 0,49-0,25 =2 б. Менее 0,25 = 0б	Копии документов о прохождении педагогами аттестации. Расчеты	
Динамика успешной аттестации педаго. работников (К5)	Доля педагогов, повысивших и подтвердивших квалификационную категорию по итогам периода оценивания Кол-во педагогов, подтвердивших и повысивших категорию/ / общее кол-во педагогов, прошедших аттестацию	Мах.балл=10 1-0,75 =10 б. 0,74-0,50 = 5 б. 0,49-0,25 =2 б. Менее 0,25 = 0б	Копии документов о прохождении педагогами аттестации. Расчеты	
Результативность методической поддержки творческих инициатив и достижений педагогов (К6)	Наличие победителей профессиональных конкурсов, грантов, проектов (создание программно-методических материалов)	Мах.балл =20 <i>Межд.уровень:</i> Победитель = 20 Призер = 15 <i>Всероссийский:</i> Победитель = 12 Призер = 9 <i>Региональный:</i> Победитель = 8 Призер = 5 <i>Районный:</i> Победитель = 3 Призер = 1 балл	Копия диплома. Документ о подтверждении методического сопровождения от администрации ОУ <u>Производится суммирование баллов по данным показателям</u>	
Результативность методической поддержки публичного представления опыта педагогов (К7)	Публичное представление опыта педагогов: -районный уровень - городской уровень - всероссийский уровень - международный уровень	Мах.балл =20 5 10 15 20	Программа мероприятия, сертификаты Документ о подтверждении метод. сопровождения от администр. ОУ	

Расширение социальных связей, использование социокультурного пространства города в работе (К8)	Вовлечение педагогических работников, ученических коллективов: - в совместные проекты, - в совместные мероприятия	Мах.балл=20 Совместный проект = 10 баллов. Совместное мероприятие = 5 баллов	Совместные проекты, программы мероприятий, отзывы.	
Показатель 2. Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника				
Уровень представления методической и опытно-экспериментальной деятельности педагогического работника на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации (К9)	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности педагогического работника на мероприятиях различного уровня; Публикации в СМИ, методических сборниках, размещение материалов в сети Интернет и пр. <i>Документальное подтверждение участия в конференции в статусе докладчика, руководителя секции, и/или публикации</i>	Мах.балл =20 При статусе докладчика, руководителя секции: - межд.уровень =15 - всероссийский =12 - городской =8 - районный = 5 - школьный = 2 Публикация в СМИ, методических сборниках =5 баллов Размещение материалов в сети Интернет = 2 балла		
Степень активности педагогического работника в методической работе образовательного учреждения (К10)	Результирующий статус участия педагогического работника в инновационной деятельности ОУ (автор инновации, член авторской группы, участник внедрения инновации); Результирующий статус участия педагогического работника в методической работе, в т.ч. в работе над методической темой педагогического коллектива ОУ, <u>обобщение и распространение собственного педагогического опыта</u>	Мах.балл =30 Автор реализуемой инновационной идеи или выполненного инновац. продукта =15 Член коллектива, реализующего инновац.продукт = 10 Участник внедрения инновац. продукта = 3 - Автор реализуемой идеи или проекта =10 - Член рабочей (творческой) группы, реализующей идею = 6 Семинар, педсовет = 3 Мастер-классы, в т.ч. в виртуальном		

	(выступление)	пространстве = 3 балла за каждый <u>Открытые уроки:</u> - на город =5 - на район = 3 - школа= 2б. Размещение метод. материалов на сайте ОУ– 1 балл (за все материалы)		
	Результирующий статус участия педработника в международном сотрудничестве	10 баллов (оценивается МО иностранных языков)		
	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (осуществление наставничества, оформленное приказом директора ОУ) <i>Отчет о выполнении плана работы</i>	5 баллов (оценивается завучем полнота реализация плана работы)		
Показатель 3. Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности учителя				
Уровень и непрерывность (систематичность) обучения на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности педработника (К11)	Программы повышения квалификации и/или профессиональной подготовки	Мах.балл =8 Обучение: - в магистратуре/ аспирантуре/ докторантуре/ по программам высш. образования по профилю деятельности = 3 балла (при предоставлении документа о переходе на след.курс) - курсы повышения квалификации или переподготовки (по окончании курсов): 144 часа = 4б 72 часа =3 балла 12-36 часов = 2 балла Участник конференций разного уровня = 1балл.		

Показатель 4. Результативность презентации собственной педагогической деятельности				
Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (К12)	Участие в профессиональных конкурсах Документальное подтверждение участия (дипломы, сертификаты победителя, призера (1,2,3-е место) или участника)	Мах.балл = 40 Призовые места: Федераль.уровень =40 городской уровень=25 Район. уровень =15 Участие без победы: Федераль.уровень =30 Город. уровень = 15 районный уровень = 8		
Показатель 5. Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательных отношений и культуры труда учителя				
Информационная открытость (К13)	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мастер классов, открытых занятий для родительской обществу Ведение собственной страницы на сайте (сайта, блога) <i>Документально подтвержденные данные (Баллы суммируются по каждому мероприятию)</i>	Мах.балл =30 Поддержка собственной страницы на сайте (сайта, блога) (обновление не реже 1 раза в месяц)= до 5 Систематическое вовлечение уч-ся в диагностику качества знаний в режиме он-лайн = 3 б. Открытые занятия для родителей = 3 б.		
(К 14) Уровень культуры труда педагогического работника	Уровень исполнения должностных обязанностей, обеспечивающего эффективность работы ОУ (ведение в установленном порядке школьной документации, в том числе и в электронной форме, соблюдение правил служебного поведения и др.)	Отсутствие замечаний – 0б При наличии замечания – (-10б)		

Решение комиссии

Подпись члена комиссии

Подпись работника

Приложение 8
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223, утвержденному приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

**Показатели и критерии эффективности деятельности
классного руководителя**

(Ф.И.О)

(класс)

Результаты педагогической деятельности за __полугодие__ (оцениваемый период)

Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания критерия	Самооценка	Заключение комиссии
Показатель 1 Обеспечение социально-педагогического сопровождения обучающихся в процессе обучения в школе				
Позитивные результаты социально-педагогического сопровождения (К 1)	Уровень обученности учащихся класса <i>(Соотношение количества учащихся, которые закончили период без «2», к численности обучающихся класса)</i> <i>(Документальное подтверждение: 1 класс по уровню; 2-4 класс распечатать у завуча; сравнение результатов прошлого и текущего года по ЭЖ)</i>	На прежнем уровне=1 балл Ниже прежнего= 0 Выше прежнего = 2 б.		
	Отсутствие учащихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине	1 балл		
	Сопровождение детей, находящихся на индивидуальном обучении <i>(сведения от зам. директора по УВР, ВР)</i>	3 балла		
Показатель 2. Создание благоприятных условий для личностного развития, саморазвития, нравственного становления, социализации обучающихся				
Вовлечение обучающихся в мероприятия внепредметной направленности различного внешкольного уровня (К2; К3)	К2. Доля участников конкурса, турнира, соревнования и т.п. <i>(Соотношение количества участников мероприятия к численности учащихся данного класса)</i> Уровень мероприятия: <i>международный</i> <i>федеральный (всероссийский)</i> <i>городской</i> <i>районный</i>	Мах. балл = 15 Международ. уровень, федеральный уровень: от 1 до 0,8 = 10; 0,79- 0,50 = 8 б. 0,49- 0,30 = 5 б. 0,29- 0,1 = 3 б. от 0,09 и до 1 чел. = 2 б. Городской:		

Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания критерия	Самооценка	Заключение комиссии
	<p><i>(Документальное подтверждение: грамота + положение о конкурсе или приказ об участии)</i> ИЛИ: К 3. Наличие победителей, призеров, лауреатов конкурсов, турниров, интеллектуальных игр, соревнований и т.п. районного, городского, федерального и международного уровня <i>Количество баллов по каждому из мероприятий может суммироваться в случае разных учащих и разных конкурсов, но не более мах.балла)</i></p> <p><i>(Документальное подтверждение: грамота + положение о конкурсе или приказ об участии)</i></p> <p>Классный руководитель имеет право выбирать при оценивании качества своей работы между двумя критериями: К2 или К3. Два критерия за одно и то же мероприятие использовать нельзя.</p>	<p>от 1 до 0,8 = 8б; 0,79- 0,50 = 6 б. 0,49- 0,30 = 4 б. 0,29- 0,1 = 2 б. От 0,09 и до 1 чел. = 1 б. Районный от 1 до 0,8 = 6б; 0,79- 0,50 = 4 б. 0,49- 0,30 = 2 б. 0,29 и до 1 чел.=1</p> <p>Мах.балл =30 Конкурсы (творческие и др.), спортивные состязания: Межд.уровень: 1-10 место= 25 баллов Всероссийский уровень: победитель, призер = 20 4-10 место=15 баллов Городской: победитель, призер =12 Районный: Победитель=7 Призер = 5</p>		
<p>Результативность участия об-ся класса, классного коллектива в целом в мероприятиях школьного уровня <u>за рамками предметной направленности</u>, в смотре ученических достижений «Инициатива.Творчество.Успех» (К 4)</p>	<p>Наличие победителей, призеров, лауреатов конкурсов, турниров, интеллектуальных игр, соревнований (шк. фестиваль талантов и др., грамоты детей с указанием кл. руководителя).</p>	<p>1-3 балла победитель – 3б. призер -2б. лауреат – 1б.</p>		
	<p>Результаты участия в школьном смотре ученических достижений</p>	<p>«Класс года» – 3 балла «Номинанты на «Класс года»» 2 балла</p>		
	<p>Вовлечение обучающихся в социально-ориентированные акции: <i>(Результаты сборов макулатуры – по итогам года; «Подарок детям детского дома» и др. – по факту)</i> <i>(Документальное подтверждение: грамота +</i></p>	<p>от 1 до 5 баллов 50% и более = 3 балла 25% - 49%. = 2 балла 10% -24%. = 1 балл <i>В случае вовлечения уча-ся в несколько разных мероприятий –</i></p>		

Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания критерия	Самооценка	Заключение комиссии
	<i>справка от зам. Директора по УВР или педагога организатора ОУ)</i>	<i>находим среднее число</i>		
Организация культурно-досуговой деятельности (К5)	Организация учебных , тренировочных выездов, экскурсий (однодневных, многодневных), летняя оздоровительная кампания (с участием классного руководителя) <i>(вне учебной программы)</i> <i>Подтверждающий документ - копия приказа (выезд в День Музея не учитывать)</i>	Мах.балл = 20 Летняя оздоровительная кампания (50% и более об-ся класса) – 20 б. Многодневная экскурсия, выезд (50% и более об-ся класса) -10б. Однодневная экскурсия, выезд (50% и более об-ся класса) – 3 балла		
Организация классным руководителем внеурочной деятельности учащихся класса (К6)	Организация и вовлечение учащихся во внеурочные мероприятия, разработанные, инициированные классным руководителем: - спортивно-оздоровительной направленности (Дни здоровья, участие в «Лыжне России» и др.); - духовно-нравственной направленности; - общекультурной направленности; - социально-значимой направленности др. <i>(Документальное подтверждение: приказ + наличие мероприятия в плане ВР + присутствие представителя администрации(информационная открытость), отзыв, лист регистрации или справка от замдиректора по ВР)</i>	За каждое мероприятие (в зависимости от количества вовлеченных, уровня мероприятия) – от 1 до 3-х баллов 10% - 24% - 1б 25% – 45% - 2б 50% и более – 3б		
Показатель 3. Сотрудничество с родителями и взаимодействие с внешкольными учреждениями				
Осуществление взаимодействия с другими учреждениями в организации воспитательной работы (К 7)	Выстроена система отношений с социальными партнерами. <i>(Документальное подтверждение: приказы + положение + договор о сотрудничестве)</i>	= 3 балла		
Участие в общественных	Программа проекта и иные документы	За каждый проект – до 3 баллов		

Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания критерия	Самооценка	Заключение комиссии
проектах, направленных на просвещение, воспитание обучающихся и родителей (К 8)				
Показатель 4. Обобщение и презентация педагогического опыта				
Участия классного руководителя в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах, имеющих профессиональное значение (К9)	<p>Результативность участие в профессиональных конкурсах, программах, грантах, инновационном проекте</p> <p><i>((Документальное подтверждение: грамота + дипломы, сертификаты победителя, призера (1,2,3-е место) или участника + положение о конкурсе)</i></p>	<p>Мах.балл = 40</p> <p>Призовые места: Федеральный уровень =40 городской уровень=25 районный уровень =15</p> <p>Участие без победы: Федер. уровень =30 городской уровень =15 районный уровень =8 Член коллектива, реализующего инновац.продукт = 10 Участник внедрения инновац. продукта = 3 б.</p>		
Участие в исследовательской, опытно-экспериментальной, методической деятельности (К10)	<p>Представление результатов исследовательской, экспериментальной деятельности учителя на мероприятиях различного уровня. <i>(Приказ директора об участии ОУ в инновационном или опытно-экспериментальном проекте)</i></p>	<p>Мах.балл =20</p> <p><u>При статусе докладчика, руководителя секции:</u> - межд.уровень =15 - всероссийский =12 - городской =8 - районный = 5</p> <p>Публикация в СМИ, метод.сборниках =5 б. Размещение материалов в сети Интернет (не на личном сайте) = 2 б. Веб-семинар – 1 балл</p>		
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	<p>Представление результатов методической деятельности учителя на мероприятиях различного уровня;</p>	<p>Мах.балл=20</p> <p><u>При статусе докладчика, руководителя секции:</u></p>		

Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания критерия	Самооценка	Заключение комиссии
(К11)	Публикации в СМИ, методических сборниках, размещение материалов в сети Интернет и пр. <i>((Документальное подтверждение: грамоты + дипломы, сертификаты, ДП участия в конференции в статусе докладчика, руководителя секции, и/или публикации))</i>	- межд.уровень =15 - всероссийский =12 - городской =8 - районный = 5 Семинар, педсовет = 3б. Мастер-классы, в т.ч. в виртуальном пространстве = 3 балла за каждый <u>Открытые занятия:</u> - на город =5 - на район = 3 - школа= 2б. Размещение метод. материалов на сайте ОУ– 1 балл (за все материалы)		
	Организация и проведение семинаров различного уровня, в т.ч. и веб-семинаров, мастер-классов, открытых занятий <i>((Документальное подтверждение: программа мероприятия + сертификаты, ДП участия в конференции в статусе докладчика, руководителя секции, и/или публикации))</i>			
Показатель5. Информационная открытость				
Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями и другими участниками образовательного процесса (К 12)	Уровень, вид и периодичность (частота) проведения мастер-классов, открытых занятий для родительской общественности Ведение собственной страницы на сайте (сайта, блога) <i>(Документально подтверждение: распечатка обновлений на сайте, наличие листа регистрации родителей, отзыва, присутствие представителя ОУ) (Баллы суммируются по каждому мероприятию)</i>	Мах.балл =30 Поддержка собственного сайта, блога в целях просвещения и поддержки родителей в воспитании детей (обновление не реже 1 раза в месяц)= 5 б. Открытые занятия для родителей = 3-х б.		
Осуществление контроля деятельности классного руководителя (К 13)	Уровень исполнительской дисциплины оценивается администрацией ОУ (справка от замдиректора по ВР)			

Решение комиссии

Подпись члена комиссии

Подпись работника

Приложение 9
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223, утвержденному приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

**Показатели и критерии эффективности деятельности
непедагогических работников** (категория «Специалисты», «Служащие» и «Рабочие»)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(оценка достижения критериев и показателей результативности и эффективности работы
документоведа _____)

(фамилия, имя, отчество работника)

за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/п	Показатель	Критерии	Шкала оценивания	оценка руководителя Оценка Комиссии
1.	Организация кадрово-учетной деятельности ОУ, ведение учета личного состава обучающихся	Высокий уровень ведения кадровой документации, личных дел, ведения учета и базы данных сотрудников ОУ; своевременная корректировка изменений (Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов)	25 баллов	
		Высокий уровень ведения учета и базы данных обучающихся ОУ; своевременная корректировка изменений (Отсутствие замечаний со стороны руководства и контролирующих органов)	10 баллов	
		Своевременность ведения дел по медицинскому страхованию, профмедосмотрам, ФЛГ	15 баллов	
		Высокий уровень соблюдения требований по обеспечению защиты персональных данных работников и обучающихся ОУ	5 баллов	
		Своевременная и качественная подготовка статистических отчетов и материалов (ОШ; Д12; РИК, «сеть» и др.)	10 баллов	
2.	Организационно-техническое обеспечение административно-распорядительной деятельности директора и его заместителей	Качественное ведение книг регистрации приказов директора ОУ,	10 баллов	
		Эффективный контроль за соблюдением сроков исполнения документации	5 баллов	
		Оперативность работы с входящей (поступающей) информацией, документацией (электр.почта, почтовая корреспонденция) в соответствии с принятым в ОУ порядком	20 баллов	
3.	Обеспечение внутриведомственного и межведомственного информационного взаимодействия	Оперативность работы с запросами различных заинтересованных и контролирующих организаций	15 баллов	
		Эффективная и оперативная работа с Транспортной базой, работа с электронной системой оплаты питания уча-ся и работниками школы (выдача,	20 баллов	

		замена платежных карточек), на Портале «Государственные услуги» при проведении приема в 1-ые классы		
4.	Уровень коммуникативной культуры при общении с уч-ся, родителями, работниками ОУ	Отсутствие жалоб со стороны родителей и/или уч-ся, работников, посетителей ОУ	3 балла	
		Позитивная оценка деятельности работника со стороны органов управления, муниципального объединения, других учреждений	3 балла	
5.	Дополнительные критерии	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	3 балла	
		Не соблюдение трудовой дисциплины	- 20 баллов	
			Итоговое количество баллов:	

Руководитель структурного подразделения _____ Ф.И. О.

Председатель Комиссии _____ Ф.И.О.

Дата оценки

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(оценка достижения критериев и показателей результативности и эффективности работы

библиотекаря _____ (фамилия,

имя, отчество работника)

за период работы с _____ по _____ 20 ____ года

№ п/п	Показатель	Критерии	Шкала оценивания	оценка руководителя Оценка Комиссии
1.	Результативность деятельности библиотекаря с обучающимися (К1)	Уровень читательской активности обучающихся	ниже предыдущего периода-0 баллов на прежнем уровне - 3б. выше прежнего уровня-6 баллов	
		Организация деятельности библиотечного актива . Уровень реализации плана работы библиотечного актива	10 баллов	
2.	<u>Результативность работы с библиотечным фондом</u> (К2)	Эффективное ведение мониторинга учебной литературы, учебных пособий; своевременное комплектование заказов на закупку учебных пособий и рабочих тетрадей	6 баллов	
		Результативность работы по сохранению фонда художественной и справочной литературы (организация работы родительской общественности по проверке учебников)	90-100% классов проверили и отремонтировали = 6 б. 70-80% = 3б. Менее 70% = 0	
3.	Использование информационных технологий в деятельность библиотеки и самого работника(К3)	Внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК - SQL»	10 баллов	
		Ведение странички библиотекаря на сайте школы (Ежемесячное обновление (пополнение) информации)	3 балла	
4.	Включенность в методическую работу педагогического коллектива (К4)	Результативность участия в организации внеклассной деятельности обучающихся (предметные декады, годовой календарь дел) <i>Оценивается уровень мероприятия, качество подготовки и кол-во вовлеченных уч-ся</i>	5 баллов	
		Степень исполнения плана работы библиотеки	3 балла	

		Участие обеспечения работы семинаров, педсоветов, конференции, работы творческих групп и др..	3 балла	
5.	Осуществление взаимодействия с другими учреждениями культуры в организации воспитательной работы (К5)	Выстроена система отношений с социальными партнерами. Подтверждающие документы	3 балла	
6.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности (К6)	Участие библиотекаря в профессиональных конкурсах. Документальное подтверждение участия (дипломы, сертификаты победителя, призера (1,2,3-е место) или участника	Призовые места: Федеральный уровень =40 город. уровень=25 Район. уровень=15 Участие без победы: Федеральный уровень =30 б. Город. уровень = 15 б. Район. уровень = 8б.	
7.	Уровень и непрерывность (систематичность) обучения на программах, способствующих повышению качества и результативности профессиональной деятельности работника (К7)	Программы повышения квалификации, краткосрочные курсы, семинары, конференции по направлению профессиональной деятельности	- курсы повышения квалификации или переподготовки (по окончании курсов): 144 часа = 4б 72 часа =3 б. 12-36 часов = 2 Участник конференций разного уровня = 1б.	
8.	Уровень коммуникативной культуры при общении с уч-ся, родителями, работниками ОУ (К8)	Отсутствие жалоб со стороны родителей и/или уч-ся, работников, посетителей ОУ	3 балла	
		Позитивная оценка деятельности работника со стороны органов управления, муниципального объединения, других учреждений	3 балла	
9.	Дополнительные критерии (К9)	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	3 балл	
		Не соблюдение трудовой дисциплины	-20 баллов	
			Итоговое количество баллов:	

Руководитель структурного подразделения _____ Ф.И. О.

Председатель Комиссии _____ Ф.И.О.

Дата оценки

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(оценка достижения критериев и показателей результативности и эффективности работы

бухгалтера _____ (фамилия, имя, отчество работника)
за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/п	Показатель	Критерии	Шкала оценивания	оценка руководителя Оценка Комиссии
1.	Результативность бухгалтерского контроля; исполнение финансово-бюджетной дисциплины	Эффективный контроль исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности и оперативность представления информация о ходе исполнения ПФХД	10 баллов	
		Отсутствие нарушений, приведших к нецелевому и неправомерному расходованию средств	15 баллов	
		Результаты внешних и внутренних проверок (Акта сверок с налоговыми органами, внебюджетными фондами, представления контрольных органов)	Без нарушений – 20 б. Не значительные замечания – 10 баллов	
2.	Обеспечение законности, своевременности и правильности начислений и перечислений налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения, оплаты расходов и проведение необходимых расчетов с предприятиями, организациями, учреждениями и отдельными лицами; и др.	Отсутствие нарушений в области уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетный фонды	20 баллов	
		Отсутствие необоснованной дебиторской задолженности	25 баллов	
		Отсутствие необоснованной кредиторской задолженности	15 баллов	
		Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам начисления и выплаты заработной платы	15 баллов	
3.	Мониторинг средней заработной платы педагогических работников ОУ с целью исполнения Указа Президента РФ	Доведение средней заработной платы педагогических работников ОУ до средней заработной платы в регионе по экономике	15 баллов	

	Результативная аналитическая и проектная деятельность.	Своевременное и качественное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат	25 баллов	
		Оперативное формирование государственного задания учреждения и отчета о его исполнении	20 баллов	
	Формирование бухгалтерской, статистической, налоговой и иной предусмотренной законодательством отчетности	Отсутствие замечаний по своевременности и правильности предоставления достоверной информации о финансово-хозяйственной деятельности ОУ и его материальном положении, в соответствующие органы	20 баллов	
	Внедрение новых форм учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета, отчетности	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	20 баллов	
	Обеспечение доступности информации о финансовой деятельности ОУ	Своевременное размещение информации на сайте ОУ, предоставление информации Попечительскому совету; Своевременное размещение информации на bos.gov. и сайте КУГИ	20 баллов	
	Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Оперативное и качественное выполнение поручения	3 балла	
	Уровень коммуникативной культуры при общении с уч-ся, родителями, работниками ОУ	Отсутствие жалоб со стороны родителей и/или уч-ся, работников, посетителей ОУ	3 балла	
		Позитивная оценка деятельности работника со стороны органов управления, муниципального объединения, других учреждений	3 балла	
	Дополнительный критерий	Представление в официальных формах отчетности недостоверной либо неполной информации; несвоевременное представление информации; невыполнение заданий, поручений, рекомендаций, указаний данных руководителя	-30 % от полученных баллов	
			Итоговое количество баллов:	

Руководитель структурного подразделения _____

Ф.И. О.

Председатель Комиссии _____

Ф.И.О.

Дата оценки _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(оценка достижения критериев и показателей результативности и эффективности
работы

инженера _____

(фамилия, имя, отчество работника)

за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/п	Показатель	Критерии	Шкала оценивания	оценка руководителя Оценка Комиссии
1.	Эффективность и результативность работы по обеспечению функционирования школьного сайта	Доступность информации на сайте участникам образовательных отношений: бесперебойная работа всех ссылок и разделов	5 баллов	
		Культура ведения сайта: стилевое единообразие в оформлении разделов, страниц и т.д.; качество размещения (вид размещенных материалов)	10 баллов	
2.	Качество технического обеспечения образовательного процесса	Своевременность ремонта компьютерной и м/м техники собственными силами или силами сторонних организаций (Отсутствие фактов срыва образовательного процесса по причине нерабочей техники)	5 баллов	
		Результативность модернизации и эксплуатации локальной сети (Фактически осуществленные мероприятия)	5 балла	
		Своевременное и грамотное оформление заявок на закупку деталей для компьютерной и м/м техники и технического задания на ее приобретение	5 балла	
3.	Эффективность работы по обеспечению антивирусной защиты и защиты персональных данных	Степень надежности защиты персональных данных, размещенных в базах (Периодичность обновления логина и пароля пользователя)	1 раз в год=1 2 раза в год – 2 балла 1 раз в четверть – 5 б.	
		Степень надежности защиты персональных данных, размещенных в базах (Периодичность обновления логина и пароля пользователя)	1 раз в год=1 2 раза в год – 3 балла 1 раз в четверть – 3 б.	
4.	Уровень коммуникативной культуры при общении с уч-ся, родителями, работниками ОУ	Отсутствие жалоб со стороны родителей и/или уч-ся, работников ОУ	1 балл	
		Позитивная оценка деятельности работника со стороны органов управления, муниципального объединения, других учреждений	3 балла	

5.	Дополнительные критерии	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	3 балла	
		Представление в официальных формах отчетности недостоверной либо неполной информации; несвоевременное представление информации; невыполнение заданий, поручений, рекомендаций, указаний данных руководителя	-30 % от полученных баллов	
		Итоговое количество баллов:		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(оценка достижения критериев и показателей результативности и эффективности
работы
(УСП, дворника, гардеробщика)

(Должность, фамилия, имя, отчество работника)

за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/п	Показатель	Критерии	Шкала оценивания	оценка руководителя Оценка Комиссии
1.	Качество выполняемых работ (Позитивные результаты деятельности работника)	<u>Высокие результаты деятельности по соблюдению СанПиН :</u> - Соответствие состояния закрепленной территории требованиям СанПиН, - отсутствие получения травм обучающимися, работниками вследствие содержания закрепленной территории в ненадлежащем состоянии; - отсутствие замечаний о несвоевременной уборке (несоблюдении графика уборки) - отсутствие замечаний на отсутствие гигиенических средств	2 балла	
		- Отсутствие фактов пропажи вещей, сданных на хранение хищения, порчи школьного имущества во время дежурства; - Отсутствие фактов отсутствия на рабочем месте - Позитивные результаты своевременно принятых утраты вещей, сданных на хранение - Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	2 балла	
2.	Уровень коммуникативной культуры при общении с уч-ся, родителями, работниками ОУ	Соблюдение этики общения, отсутствие жалоб со стороны родителей и/или уч-ся, работников, посетителей ОУ на неправомерные меры	3 балла	
		Позитивная оценка деятельности работника со стороны органов управления, муниципального объединения, других учреждений	3 балла	
3.	Дополнительные критерии	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	3 балла	
		Не соблюдение трудовой дисциплины	-10 баллов	
		Итоговое количество баллов:		

Руководитель структурного подразделения _____

Ф.И. О.

Председатель Комиссии _____

Ф.И.О.

Дата оценки _____

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

(оценка достижения критериев и показателей результативности и эффективности работы
рабочего _____

(Должность, фамилия, имя, отчество работника)

за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/п	Показатель	Критерии	Шкала оценивания	оценка руководителя Оценка Комиссии
1	Качество выполняемых работ (Позитивные результаты деятельности работника)	Высокий уровень обеспечения технического обслуживания систем жизнедеятельности школы: - отсутствие фактов аварийных ситуаций; - оперативное устранение аварийных ситуаций; - отсутствие нарушений требований ОТ, ТБ и ПБ в результате выполненных работ	3 балла 3 балла 3 балла	
		Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.	По 5 баллов	
2	Уровень коммуникативной культуры при общении с учащимися, родителями, работниками ОУ	Соблюдение этики общения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и/или учащихся, работников, посетителей ОУ на некачественное исполнение должностных обязанностей	3 балла	
3	Дополнительные критерии	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	3 балла за каждое	
		Не соблюдение трудовой дисциплины	-10 баллов	
			Итоговое количество баллов:	

Руководитель структурного подразделения _____ Ф.И. О.

Председатель Комиссии _____ Ф.И.О.

Дата оценки

Приложение 10
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223, утвержденному приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

**Показатели и критерии эффективности деятельности
руководителей ОУ 2 и 3 уровня, непосредственно связанных с образовательным
процессом**

(Ф.И.О.)

(должность)

Результаты деятельности за _____ (оцениваемый период)

№ п/п	Показатель	Критерии	Баллы	Исполнение
1.	Выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга	К1. Полнота реализации основных образовательных программ на конец уч.года (процент реализации часов учебного плана) (по каждой ступени, по профилю ОУ отдельно) - не менее 95% Полнота реализации общеобразовательных программ дополнительного образования детей <i>(процент реализации часов учебно-производственного плана)</i> на конец учебного года- не менее 90%	6 баллов	
		К2. Сохранение контингента обучающихся в ОУ и в отделении дополнительного образования детей: - не менее 95% сохранение контингента;	10 баллов (декабрь, май)	
		К3. - доля выпускников 9 класса, продолживших обучение в 10 классе ОУ, не менее 70%	10 баллов <i>(расчеты в конце уч. года)</i>	
		К4. <i>(на конец уч. года)</i> Уровень освоения основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования <i>(процент обучающихся, переведённых на следующую ступень или допущенных к итоговой аттестации)</i> - не менее 95%; К5. <i>(на конец I н/г)</i> Позитивная динамика уровня обученности и качества обучения: - на уровне прошлого учебного года - выше в сравнении с предыдущим уч. годом	10 баллов	8/10 баллов
		К6. Окончание школы выпускниками 9 кл. с аттестатом об основном общем образовании – 100% К7. Окончание школы выпускниками 11 классов с аттестатом о среднем общем образовании – 100%	6 балла	6 балла
		К8. Качество освоения учебных программ по результатам ГИА:		

		<ul style="list-style-type: none"> - <u>выпускники 9 класса</u> получили баллы ГИА выше районных показателей; - <u>выпускники 11 класса</u> получили баллы ГИА по обязательным предметам выше районных показателей; - выпускники 9 класса по предмету углубленного изучения получили баллы ГИА выше районных показателей; - выпускники 11 класса по предмету углубленного изучения получили баллы ГИА выше районных показателей; - в ОУ есть результаты ЕГЭ - 95-100 баллов 	<p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>30 баллов</p>	
		К9. Доля (процент) выпускников, выбравших предмет углублённого изучения для сдачи ЕГЭ - не менее 25 %	10 баллов	
2.	Выполнение требований действующего законодательства, исполнительской дисциплины	К10. Отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан	10 баллов	
		К11. Соблюдение полноты, своевременности и качества представления бухгалтерской отчетности, планов, отчетов и иных документов руководителю	15 баллов	
3.	Организация эффективной работы по предотвращению травматизма среди обучающихся	К12. Отсутствие случаев травматизма среди обучающихся	6 балла	
4	Наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях и олимпиадном движении	- ПНПО «Талантливая молодежь», К13. Наличие победителей и призеров районного, регионального, всероссийского, международного уровня Всероссийской олимпиады школьников	<p>Район:</p> <p>1-5 чел.=3б.</p> <p>6-10 чел.=5б</p> <p>11 и более=8б</p> <p>Регион:</p> <p>1-3 чел.=5 б.</p> <p>4-6 чел.=8 б.</p> <p>7 и более=10б</p> <p>Всероссийский и межд.: 15 баллов.</p>	
		К14. Наличие победителей и призеров конкурсов, интеллектуальных состязаний, фестивалей, научных конференций районного, регионального, всероссийского, международного уровня	<p>Район:</p> <p>1-5 чел.=3 б.</p> <p>6-10 чел.=4б</p> <p>11 и более=5б</p> <p>Регион:</p> <p>1-3 чел.=4 б.</p>	

			4-6 чел.=5 б. 7 и более=6б Всероссийс кий и межд.: 8 баллов.	
5	Участие в независимых сертифицированных исследованиях	К15. Результативность участия ОУ в независимых (межотраслевых) процедурах (системах) оценки качества (добровольная сертификация, внешний аудит, рейтинг, межд. сравнительное исследование и др.) (Характер полученных результатов и/или их динамика)	Районный 5б Город 7б Всеросс.8б Междун 10б	
6	Личностные достижения, подтверждающие организаторский и управленческий уровень руководителя	К16. Участие руководителя в экспертных комиссиях, в жюри профессиональных конкурсов, творческих группах, советах на районном, региональном и федеральном уровне. К17. Представление опыта ОУ на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, конгрессах, конференциях, семинарах и др. мероприятиях, средствах массовой информации К18. Проведение обучающих семинаров, научно-практических конференций, педсоветов.	Районный 5б Городской - 6 баллов Всеросс.7б	
7	Организация воспитательной работы в ОУ	К19. Деятельность совета обучающихся ОУ К20. Организация работы по профилактике асоциального поведения детей и подростков К21. организация работы с родителями обучающихся (законными представителями) К22. Отсутствие замечаний при организации системы профилактики и системы предупреждения правонарушений (отсутствие представлений прокуратуры, информационных писем правоохранительных органов, замечаний отдела образования по проверке исполнения Федерального Закона № 120-ФЗ от 24.06.1999г. «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних») К23. Наличие призеров, победителей в конкурсах (соревнованиях) гражданско-патриотического, духовно-нравственного, художественно-эстетического направлений, декоративно-прикладного творчества. К24. Рейтинг активности ОУ в районных мероприятиях воспитательной направленности (не ниже 70 процентов)	4 балла 6 балла 8 балла 10 баллов районный, городской, федеральны й, международный уровень 5/6/8/10 баллов 10 баллов	

8.	Развитие кадрового потенциала	К25. Отсутствие педагогических работников, не прошедших повышение квалификации за последние 3 года	4 балла	
		К26. Создание условий для участия педагогических работников в профессиональных конкурсах. Методическая поддержка творческих инициатив и достижений педагогов	10 баллов	
		К27. Участие педагогов в профессиональных конкурсах, в научных конференциях с презентацией собственного опыта	районный, городской, федеральный, международный уровень) 6/8/10 бал	
		К28. Наличие победителей (лауреатов) среди педагогических работников в профессиональных конкурсах	10 баллов	
9.	Эффективное управление структурными/инфраструктурными и подразделениями	<u>Эффективное управление ОДОД:</u> К29. - расширение спектра программ дополнительного образования детей, реализуемых отделением дополнительного образования;	10 баллов	
		К30. - численность обучающихся ОУ в ОДОД: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом;	6/10 баллов	
		- численность обучающихся в ОДОД из микрорайона на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом;	6/10 баллов	
		К31. - укомплектованность штата ОДОД (педагогические работники) - не менее 96 %	20 баллов	
		<u>Эффективное руководство деятельностью школьного музея:</u> К32. - наличие программы музейно-экскурсионной работы;	6 баллов	
		К33. - результаты экскурсионной деятельности музея (количество внешних посетителей): на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом;	6/10 баллов	
		К34. - реализация музейного абонемена для ученических коллективов школы: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом;	10 баллов	
		К35. - работа детского коллектива на началах самоуправления на базе музея;	10 баллов.	
		К 36. - создание/работа Совета музея		
		10.	Организация эффективной физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	<i>Развитие спортивной инфраструктуры (стадион, бассейн, тренажерный зал, зал ЛФК, тир)</i> К37. Реализация годовой программы физкультурно-оздоровительных и

		<p>спортивных мероприятий (наличие и % выполнения)</p> <p>К38. Реализация программы «Здоровому образу жизни – да!» (не менее 75%)</p> <p>К39. Развитие секций и кружков спортивной направленности в ОУ: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим учебным годом;</p> <p>К.40. Охват обучающихся (в процентах от общего количества) занятиями в кружках, секциях спорт. направленности: на уровне прошлого учебного года/выше в сравнении с предыдущим</p>	<p>6 баллов</p> <p>6/10 баллов</p> <p>6/10 баллов</p>	
11.	Информационная обеспеченность образовательного процесса	<p>Функционирование официального сайта ОУ на сервере ЦИК Кировского р-на:</p> <p>К41. - эффективный контроль за своевременным обновлением новостных материалов и других информационных разделов сайта ОУ (*зам. по ИКТ)</p> <p>К42. – соответствие официального сайта ОУ требованиям законодательства (*зам. по ИКТ)</p> <p>К43. - развитие внутренней и внешней структуры сайта ОУ (*зам. по ИКТ)</p> <p>К44. -своевременное информационное пополнение/ обновление разделов сайта в соответствии с ответственностью, возложенной приказом директора ОУ («Главная», «Информация о школе», «Электронные образовательные ресурсы», «Объявления», «Учебная часть», «Ими гордится школа», «Страница для учеников», «Начальная школа», «Страница для родителей; «Жизнь школы сегодня»; «Школьный музей боевой славы»; «Международное сотрудничество»; «Дополнительное образование»;</p> <p>К45. Регулярное и в полном объеме заполнение различных электронных баз и работа с программами («Параграф», база ГИА и т.д.)</p> <p>К46. Использование электронного обучения и дистанционных технологий в реализации образовательных программ (портал ДО2);</p>	<p>6 балла</p> <p>10 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>Каждую: Неделю- 8 баллов Месяц -6б Четверть - 4б</p> <p>10 баллов</p> <p>6 балла</p>	
12.	Организация системы работы с молодыми педагогами.	К47. Организация эффективного наставничества.	10 баллов	
13.		К48. Представление в официальных формах отчетности недостоверной либо неполной информации; несвоевременное представление информации; невыполнение заданий, поручений, рекомендаций, указаний данных руководителя	-30 % от полученных баллов	

Приложение 11
к Положению о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат
и оказания материальной помощи работникам
ГБОУ СОШ № 223, утвержденному приказом директора
от 30.12.2021 № 331-ОД

**Показатели и критерии эффективности деятельности
руководителей ОУ 2 и 3 уровня, непосредственно не связанных с
образовательным процессом**

Оценочный лист

(оценка достижения критериев и показателей результативности и эффективности
работы

заместителя директора по

АХР _____

(фамилия, имя, отчество работника)

за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/п	Показатель	Критерии	Шкала оценивания	Самооценка
1.	Организация материально-технического обеспечения образовательной и хозяйственной деятельности ОУ	Эффективный контроль за исполнением контрактов по всем видам работ, закупок и мероприятий по обслуживанию. Высокий уровень осуществления претензионной работы	5 баллов 10 баллов	
		Своевременное проведение всех видов ремонтных работ	10 баллов	
		Рациональное расходование (экономия) энерго-, электро-, тепло-, водоресурсов	Наличие экономии =10 баллов Увеличение расходов = 0 На прежнем уровне=5 балл	
		Наличие городского оздоровительного лагеря	10 баллов	
		Отсутствие предписаний надзорных органов (при наличии проверок)	10 баллов	
		Отсутствие аварий коммунальных систем и (или) оперативная их ликвидация	10/15 баллов	
		2.	Обеспечение соблюдения норм и правил пожарной и электробезопасности, ОТ, ГО и ЧС, производственной санитарии в ходе ОП и хозяйственной деятельности	Своевременное и исчерпывающее выполнение мероприятий по исполнению предписаний надзорных органов
Своевременн сдача школы к новому учебному году и подписание акта приемки	10 баллов			
Отсутствие при проверках замечаний со стороны правоохранительных органов, подразделений МЧС; исправное содержание и своевременное техническое обслуживание КСОБ.	5 баллов			

		Отсутствие фактов травматизма на рабочем месте	5 баллов	
3.	Высокий уровень исполнения функций контрактного управляющего	Своевременное размещение (соблюдение сроков) в единой информационной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг информации и документов. Соблюдение требований, установленных законодательством РФ о контрактной системе в сфере закупок	20 баллов	
		Своевременное заключение договоров на поставки товаров, услуг и работ	5 баллов	
4.	Эффективное управление подчиненными службами признание высокого профессионализма (max 18 баллов)	Отсутствие жалоб на работу обслуживающего персонала	10 баллов	
		Сохранение качественного состава работников категории «Рабочие»	5 баллов	
		Позитивная оценка деятельности зама по АХР со стороны органов управления, муниципального объединения, соц.партнеров, педагогов, родителей, учащихся	3 балла	
5.	Дополнительный критерий	Выполнение работы, не связанной с должностными обязанностями	3 балла	
		Представление в официальных формах отчетности недостоверной либо неполной информации; несвоевременное представление информации; невыполнение заданий, поручений, рекомендаций, указаний данных руководителя	-30 % от полученных баллов	
Итоговое количество баллов:				

Руководитель
Председатель Комиссии
Дата оценки

_____ Ф.И. О.

_____ Ф.И.О.

Оценочный лист

(оценка достижения критериев и показателей результативности и эффективности
работы

главного бухгалтера _____

(фамилия, имя, отчество работника)

за период работы с _____ по _____ 20__ года

№ п/п	Показатель	Критерии	Шкала оценивания	оценка руководителя Оценка Комиссии
1.	Результативность бухгалтерского контроля; исполнение финансово-бюджетной дисциплины	Эффективный контроль исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности и оперативность представления информация о ходе исполнения ПФХД	20 баллов	
		Отсутствие нарушений, приведших к нецелевому и неправомерному расходованию средств	25 баллов	
		Результаты внешних и внутренних проверок (Акта сверок с налоговыми органами, внебюджетными фондами, представления контрольных органов)	Без нарушений – 20 баллов Незначительные замечания – 15 баллов	
		Исполнение кассового плана (по 2 балла за каждый месяц отчетного периода).	От 0 до 12 баллов	
2.	Обеспечение законности, своевременности и правильности начислений и перечислений налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения, оплаты расходов и проведение необходимых расчетов с предприятиями, организациями, учреждениями и отдельными лицами и др.	Отсутствие нарушений в области уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты всех уровней и внебюджетный фонд	25 баллов	
		Отсутствие необоснованной дебиторской задолженности	15 баллов	
		Отсутствие необоснованной кредиторской задолженности	15 баллов	
		Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам начисления и выплаты заработной платы	10 баллов	
3.	Мониторинг средней заработной платы педагогических работников ОУ с	Доведение средней заработной платы педагогических работников ОУ до средней заработной платы в регионе по экономике	15 баллов	

	целью исполнения Указа Президента РФ			
4.	Результативная аналитическая и проектная деятельность.	Своевременное и качественное осуществление экономического анализа хозяйственно-финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводительных затрат	15 баллов	
		Оперативное формирование государственного задания учреждения и отчета о его исполнении	30 баллов	
5.	Формирование бухгалтерской, статистической, налоговой и иной предусмотренной законодательством отчетности	Отсутствие замечаний по своевременности и правильности предоставления достоверной информации о финансово-хозяйственной деятельности ОУ и его материальном положении, в соответствующие органы	30 баллов	
6.	Внедрение новых форм учетной документации, прогрессивных форм и методов ведения бухгалтерского учета, отчетности	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	10 баллов	
7.	Обеспечение доступности информации о финансовой деятельности ОУ	Своевременное размещение информации на сайте ОУ, предоставление информации общешкольному родительскому комитету;	Max. – 45 б. 15	
		Своевременное размещение информации на bos.gov. и сайте КУГИ	15 баллов	
8.	Выполнение порученной работы, связанное с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности	Оперативное и качественное выполнение поручения	3 балла	
9.	Уровень коммуникативной культуры при общении с уч-ся, родителями, работниками ОУ	Отсутствие жалоб со стороны родителей и/или уч-ся, работников, посетителей ОУ	3 балла	
		Позитивная оценка деятельности работника со стороны органов управления, муниципального объединения, других учреждений	3 балла	
10.	Дополнительный критерий	Представление в официальных формах отчетности недостоверной либо неполной информации; несвоевременное представление информации; невыполнение заданий, поручений, рекомендаций, указаний данных руководителя	-30 % от полученных баллов	
Итоговое количество баллов:				

Руководитель структурного подразделения
 Председатель Комиссии
 Дата оценки

_____ Ф.И. О.

_____ Ф.И.О.

Приложение № 8
к Коллективному договору
ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением
немецкого языка Кировского района
Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы

УЧТЕНО

мотивированное мнение
профсоюзного комитета
ГБОУ СОШ № 223
(Протокол от 23.06.2021 № 4)
Председатель ПК

_____ Е.В. Егорова

ПРИНЯТО

Решением Совета
Образовательного
учреждения
(Протокол от 17.06.2021 № 2)

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
от 23.06.2021 № 162-ОД

Директор _____ С.В. Лысова

ПОЛОЖЕНИЕ**об оплате труда работников**

Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 223
с углубленным изучением немецкого языка
Кировского района Санкт – Петербурга

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано на основании статей ст. 129, 130, 131, 132, 133, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 144, 145, 149, 151, 152, 153, 333, 334 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с:
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол N 13)
 - Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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»;
 - Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
 - Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями от 23 декабря 2011 года № 1601н);
 - Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
 - Приказ Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
 - Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями, внесенными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, от 24 ноября 2008 года № 665);
 - Законом Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 24.04.2018);
 - Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (с изменениями от 21.08.2020);
 - Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 N 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
 - Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1995-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы

для детей государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;

- Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 05.07.2019 № 1996-р «Об утверждении рекомендаций по применению показателей и критериев эффективности деятельности руководителей образовательных организаций, находящихся в ведении Комитета по образованию, администраций Санкт-Петербурга»;
- Уставом ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга;
- Коллективным договором между администрацией ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга и первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения;
- Согласованием главы администрации Кировского района об установлении размера фонда надбавок и доплат государственным образовательным учреждениям, находящимся в ведении администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

1.2. Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (далее - образовательное учреждение или ОУ) разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательного учреждения с учетом размеров и условий оплаты труда, определенных действующим законодательством.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждения на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами ОУ в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера.

1.5. Новая система оплаты труда вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности образовательного учреждения, в выполнении установленных плановых заданий, внедрения прогрессивных форм и методов образовательного процесса, исключения уравнительности в оплате труда, закрепления кадров в образовательном учреждении и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы образовательного учреждения в целом.

1.6. Система оплаты труда работников образовательного учреждения определена на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников ОУ по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников ОУ и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

1.7. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- окладная система оплаты труда (далее - ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;
- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет бюджета Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);
- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;
- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;
- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;
- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;
- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих образовательного учреждения производится на основе схемы расчета должностных окладов руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 24.04.2018);

1.9. Оплата труда рабочих образовательного учреждения производится на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга согласно Закону Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 24.04.2018).

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников ОУ формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части (ФОТ) и фонда надбавок и доплат (ФНД).

2.3. Базовая часть ФОТ состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО) и фонда ставок рабочих (далее - ФС) и обеспечивает гарантированную заработную плату работников ОУ, включая:

- педагогических работников ОУ, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, воспитатели групп продленного дня, педагоги дополнительного образования);
- прочие категории педагогических работников ОУ (педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, методист, педагог-организатор);
- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (директор ОУ, его заместители, главный бухгалтер, заведующий ОДОД, заведующий школьного музея);
- специалистов и служащих образовательного учреждения (библиотекарь, бухгалтер, документовед, инженер, экономист, секретарь учебной части);
- рабочих (рабочие по обслуживанию и текущему ремонту зданий, уборщики служебных помещений, гардеробщики, сторож-вахтер, уборщики территории, электромонтер).

2.4. При формировании фонда должностных окладов (ФДО) работников ОУ, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент 1,3 и коэффициент 1,4 только по должностям, которые должны иметь высшее образование, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При

формировании ФДО по вакантным должностям также учитывается коэффициент специфики работы.

2.5. Размер фонда надбавок и доплат образовательного учреждения определяется администрацией Кировского района Санкт-Петербурга, в ведении которой находится образовательное учреждение.

2.6. Экономия базовой части фонда оплаты труда всех работников ОУ может быть переведена в ФНД и распределена в установленном порядке.

3. Порядок установления должностных окладов

3.1. Размер должностного оклада руководителя, специалиста и служащего ОУ определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.2. Размер базового оклада руководителя, специалиста и служащего ОУ устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.

3.3. Базовый коэффициент устанавливается исходя из уровня образования руководителя, специалиста и служащего (коэффициент уровня образования), в размере согласно **приложению 1** к настоящему Положению.

3.4. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), условий труда, типа, вида образовательного учреждения и его структурных подразделений (коэффициент специфики работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательным учреждением (коэффициент масштаба управления) и должности, занимаемой в системе управления образовательным учреждением (коэффициент уровня управления), в размере согласно **приложению 1** к настоящему Положению.

3.5. При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

3.5.1. Группами по оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

3.5.2. Объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными учреждениями Санкт-Петербурга, согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

3.6. Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР.

3.7. Размер коэффициента специфики работы руководителю образовательного учреждения для определения должностного оклада устанавливается по решению администрации Кировского района, в ведении которой находится образовательное учреждение.

3.8. Работникам образовательного учреждения размер коэффициента специфики работы устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения согласно **приложению 1** к настоящему Положению, за исключением коэффициента специфики работы для определения размера должностного оклада учителей, преподавателей, осуществляющих воспитательную работу, размер, которого устанавливается Комитетом по образованию согласно **приложению 1** к настоящему Положению.

3.9. Должностной оклад работника категории «руководитель»

Уровень управления:

- Руководители 1-го уровня: директор ОУ.

- Руководители 2-го уровня: заместитель директора ОУ; главный бухгалтер.
- Руководители 3-го уровня: заведующий ОДОД, заведующий музеем.

Исчисляется по формуле: $ДОрук = Б_о + Б_о \times К3 + Б_о \times К4 + Б_о \times К5 + Б_о \times К6$, где:
ДОрук - размер должностного оклада руководителя;

Б_о - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

3.10. Должностной оклад работника категории «специалист» исчисляется по формуле:

$Осп = Б_о + Б_о \times К2 + Б_о \times К3 + Б_о \times К4$, где:

Осп - размер должностного оклада специалиста; Б_о - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности); К3 - коэффициент специфики работы; К4 - коэффициент квалификации.

3.11. Должностной оклад работника категории «служащий» (УВП) исчисляется по формуле:

$Ос = Б_о + Б_о \times К2 + Б_о \times К3 + Б_о \times К4$, где:

Ос - размер должностного оклада служащего; Б_о - величина базового оклада <*>;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности); К3 - коэффициент специфики работы; К4 - коэффициент квалификации.

<*> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

3.12. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ОУ определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно **приложению 4** к настоящему Положению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих ОУ, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, и произведений базовой единицы на коэффициент специфики работы рабочих образовательных учреждений, установленный в пункте 3.12.2., и на коэффициент квалификации, указанных в **приложении 4** к настоящему Положению.

Процент повышения размера тарифной ставки (оклада) рабочих образовательного учреждения за квалификацию устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения согласно **приложению 4** к настоящему Положению.

Профессии рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга.

3.13. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников ОУ, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен).

3.14. Устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя образовательного учреждения и средней заработной платы работников образовательного учреждения, относящихся к основному персоналу, согласно **приложению 6** к настоящему Положению.

3.15. К основному персоналу ОУ относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение функций, для реализации которых создано образовательное учреждение.

3.16. Перечни должностей и профессий работников ОУ определяются в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга для расчета средней заработной платы работников ОУ и определения размеров должностных окладов руководителей ОУ, применяемых при расчете нормативов финансовых затрат на оказание государственных услуг (выполнение работ) образовательным учреждением в соответствии с государственным заданием.

4. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения

4.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки (количества часов преподавания предмета в неделю).

4.2. Тарифная часть заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, определяется путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты:

К1 – коэффициент образования,

К2 – коэффициент стажа,

К3 – коэффициент специфики работы,

К4 – коэффициент квалификации работника,

К5 – коэффициент масштаба управления,

К6 – коэффициент за выполнение функции классного руководителя,

К7 – коэффициент уровня управления,

К8 – коэффициент почетного звания РФ, ведомственных знаков отличия, научных степеней,

на фактическую нагрузку педагогического работника в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю.

4.2.1. Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет в соответствии с **приложением 1** к настоящему Положению устанавливается педагогическим работникам образовательного учреждения, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование;
- впервые приступили к педагогической деятельности в образовательных учреждениях не позднее трех лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования;
- состоят в трудовых отношениях с образовательным учреждением;
- имеют по основному месту работы, не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Устанавливаются ежемесячные выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке (окладу) (далее – выплаты) молодым специалистам – работникам государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающим одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;
- впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

- состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы (далее – молодые специалисты).

Выплаты молодым специалистам рассчитываются за фактически выполненный объем работы, но не более чем за ставку по основной должности.

Выплаты молодым специалистам устанавливаются на 24 месяца со дня приема на работу в размере согласно приложению 4 к настоящему Закону Санкт-Петербурга и **приложению 5** к настоящему Положению.

4.2.2. Размер коэффициента специфики работы для определения размера должностного оклада учителей, преподавателей, осуществляющих воспитательную работу, устанавливается Комитетом по образованию согласно **приложению 1**.

4.3. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

4.4. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.5. Тарификация учителей производится два раза в год (на 01 января и на 1 сентября), если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

4.6. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4.7. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.9. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

4.11. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.12. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ.

4.13. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности, а заработная плата этого работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы оплаты труда стала меньше, работнику сохраняется прежний размер заработной платы по данному виду деятельности.

4.14. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- присуждения ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- изменении группы учреждения по оплате труда руководителя.

4.15. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

4.16. Руководитель учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других основаниях, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников;
- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.
- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждений.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми на дому, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в учреждении определяется путем деления ставки заработной платы, должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

5.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной/шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5/6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

5.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (педагога), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки за ставку заработной платы, порядок установления (изменения) объема учебной нагрузки

6.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) установлены: за 18 часов в неделю: - учителями I - XI классов учреждения;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

6.2. Ненормируемая часть рабочего времени

6.2.1. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической, консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их

индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, выполнение которых регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, с соответствующей дополнительной оплатой труда в форме компенсационных выплат (классное руководство, проверка письменных работ, заведование лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками другими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы).

6.3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 6.1., сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе 3 настоящего Положения.

6.4. Должностные оклады руководителя образовательного учреждения и его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.5. Учителям I - IV классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка (в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки и физической культуры учителям-специалистам), гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (часами внеурочной деятельности, педагогическая работа в группе продленного дня, кружковая работа, проведение занятий с обучающимися на дому, замена отсутствующих учителей и другая работа в объеме, недостающем до полной нормы часов педагогической работы в неделю).

6.6. Учителям образовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

а) заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

б) заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

в) заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.8. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества, часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

6.9. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

6.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Применительно к порядку, предусмотренному настоящим пунктом, устанавливается учебная нагрузка педагогическим работникам учреждения дополнительного образования детей.

7. Формирование и распределение Фонд надбавок и доплат

7.1. Фонд надбавок и доплат (ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, а также на выплаты стимулирующего характера, носящие как регулярный, так и разовый характер.

7.2. Размер фонда надбавок и доплат образовательного учреждения определяется администрацией Кировского района Санкт-Петербурга, в ведении которой находится образовательное учреждение, и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд}$$
, где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный органом исполнительной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится ОУ.

7.3. Из ФНД производятся следующие выплаты:

- выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда;
- отклоняющихся от нормальных;
- материальная помощь;

- выплаты стимулирующего характера:

надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие в соответствии с показателями эффективности деятельности;

надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

7.4. Образовательное учреждение самостоятельно определяет размер доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательного учреждения, порядок и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательных учреждений, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

Перечень, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работникам образовательного учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, установленными локальными правовыми актами образовательного учреждения, с учетом методических рекомендаций по определению показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательных учреждений, утвержденных исполнительными органами государственной власти Санкт-Петербурга в сфере образования.

Руководителям образовательных учреждений доплаты, надбавки и премии устанавливаются по решению администрации Кировского района Санкт-Петербурга, в ведении которой находится образовательное учреждение.

7.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- доплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением: классное руководство, проверка письменных работ, проведения практических и лабораторных работ, руководство предметными и методическими объединениями, проведением работы по дополнительным образовательным программам (ПДД и т.д.), ведение документации (по антикоррупции, ведение протоколов общего собрания и педагогических советов и т.д.), организация питания обучающихся, ведение школьного сайта, работу службы здоровья, художественное оформление школы, ведение документации воинского учета, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы и т.д.;

- иные доплаты и надбавки компенсационного характера;

- материальная помощь.

7.6. Доплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательного учреждения в пределах ФНД, определяемого приказом руководителя ОУ, в процентах к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) и (или) абсолютных величинах, а также в % от базовой единицы, установленной согласно Закону Санкт-Петербурга о бюджете на плановый год.

Размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

Перечень должностей работников ОУ, которым может устанавливаться доплата за работу с вредными условиями труда и конкретные размеры доплаты работникам ОУ устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

Перечень работ и размеры выплат включаются в коллективный договор и в трудовой договор с работником.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

7.8. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 ТК РФ.

7.9. Работнику, (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится **доплата за совмещение профессий (должностей).**

7.10. В случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на работника обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику производится **доплата за увеличение объема работы** или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.11. Оплата труда **за работу в ночное время** (с 22 часов до 6 часов) производится за каждый час работы в ночное время в повышенном размере: в соответствии с Коллективным договором не менее чем в полуторном размере по сравнению с оплатой часа работы в нормальных условиях. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

7.12. Оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (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, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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;

7.13. **Компенсационные доплаты за дополнительные работы**, не входящие в должностные обязанности работника

Работникам ОУ, выполняющим дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности: классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями, и другие виды дополнительной работы, устанавливается компенсационная доплата. Размеры доплат и порядок их установления и снятия определяются образовательным учреждением в пределах средств ФНД и закрепляются в локальном акте ОУ «Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих, премиальных выплат и оказания материальной помощи работникам ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга», принятым Советом образовательного учреждения и утвержденным директором ГБОУ СОШ № 223, а также в трудовом договоре с работником.

7.14. Материальная помощь

Материальная помощь выплачивается работнику с целью социальной поддержки нуждающегося и, как правило, является компенсационной выплатой, производимой в связи с чрезвычайными ситуациями.

Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается в следующих случаях:

- наступление вредных последствий противоправных действий в отношении работника,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- длительная болезнь работника и платное лечение;

Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с председателем Профсоюзного комитета.

Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора образовательного учреждения.

7.15. К стимулирующим выплатам относятся:

- стимулирующая надбавка педагогическим работникам по результатам работы за полугодие по показателям эффективности деятельности;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.16. **Стимулирующая надбавка по результатам работы за полугодие по показателям эффективности деятельности** (далее в разделе - надбавка) устанавливается для категории работников в должности «учитель», «педагог дополнительного образования», «воспитатель ГПД», «руководитель II и III уровня», непосредственно связанный с образовательным процессом, а также для работников в должности из категории «Прочие педагогические работники».

7.17. Надбавка устанавливается работникам, указанным в п. 7.16., при условии достижения ими показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить эффективность и результативность деятельности работников за отчетный период.

7.18. Показатели и критерии эффективности, на основании которых осуществляются выплата надбавки, отражают результаты обучения и воспитания учащихся, выраженные в их образовательных достижениях и сформированных компетентностях.

Показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников разрабатываются и утверждаются на уровне образовательного учреждения. При разработке показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников Образовательное учреждение учитывает перечень показателей, рекомендованных Комитетом по образованию правительства Санкт-Петербурга. Образовательное учреждение может дополнить набор критериев с учетом специфики своей деятельности.

7.19. Отчетный период для расчета надбавки устанавливается:

- с 1 марта по 31 августа (1 полугодие);
- с 1 сентября по 28 февраля (2 полугодие).

7.20. **Надбавка** к месячному должностному окладу работника **за интенсивность и высокие результаты работы** устанавливается в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности в режиме повышенной интенсивности труда, и в целях стимулирования повышения качества работы сотрудников.

7.21. Надбавка устанавливается работникам за интенсивность работы и высокие достижения в труде, за выполнение особо важных (срочных) работ, заданий, требующих дополнительных затрат времени и повышенной интенсивности труда, за выполнение поручений вышестоящих органов управления, заданий соответствующих государственных программ, требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда и др.

7.22. При установлении надбавки учитываются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей работником; интенсивность и напряженность работы;
- привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий, работ;
- компетентность специалиста из числа работников в принятии управленческих решений;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы образовательного учреждения.

7.23. Перечисленные показатели для установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы могут быть уточнены и конкретизированы.

7.24. Степень сложности, напряженности, важности (срочности) работ определяется руководителем образовательного учреждения, исходя из конкретных задач, стоящих перед ОУ.

7.25. Выплата стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется из фонда надбавок и доплат; размер надбавки за сложность, напряженность и качество работы работникам образовательного учреждения устанавливается в процентном отношении к должностному окладу работника.

7.26. Порядок установления и снятия надбавок, перечень должностей работников ОУ, которым может устанавливаться надбавка за интенсивность и высокие результаты работы закрепляются в локальном акте ОУ «Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих, премиальных выплат и оказания материальной помощи работникам ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга», принятым Советом образовательного учреждения и утвержденным директором ГБОУ СОШ № 223.

7.27. Порядок установления **единовременных поощрительных выплат по результатам труда (премий)** и основания для премирования определяются

образовательным учреждением и закрепляются в локальном акте ОУ «Положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих, премиальных выплат и оказания материальной помощи работникам ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга», принятом Советом образовательного учреждения и утвержденном директором ГБОУ СОШ № 223.

Премирование работников образовательного учреждения осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда.

7.28. Целью установления единовременных поощрительных выплат по результатам труда (далее - премия, премиальная выплата) является усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности образовательного учреждения, усиление мотивации труда работников и их поощрение за результаты труда, личный вклад в реализацию задач и функций, возложенных на образовательное учреждение.

7.29. Единовременная премия может устанавливаться:

- к юбилейным датам со дня рождения работников (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);
- к юбилейным датам со дня образования образовательного учреждения (юбилейными датами считаются 50 лет и далее каждые 5 лет);
- к праздникам (праздниками считаются Новый год, Международный день учителя, День защитника Отечества, Международный женский день).

7.30. Установлением премиальных выплат работникам образовательного учреждения решаются следующие задачи:

- повышение эффективности деятельности образовательного учреждения;
- повышение качества работы сотрудников образовательного учреждения;
- обеспечение строгого выполнения должностных обязанностей работниками согласно должностной инструкции, а также развития творческой активности и инициативы.

7.31. В образовательном учреждении применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы ОУ за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, года при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение календарного года не устанавливается.

7.32. **Материальная помощь** работникам образовательного учреждения может быть выплачена в следующих случаях:

- при имущественном или физическом ущербе, понесенном работником в результате совершенного преступления,
- при стихийных бедствиях, несчастных случаях,
- потеря близкого родственника (родители, дети, муж, жена, братья и сестры);
- длительное (более 1-го месяца) и (или) дорогостоящее лечение работника.

Материальная помощь выплачивается работнику образовательного учреждения в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, изданного на основании личного заявления работника образовательного учреждения. К заявлению прилагаются копии документов, подтверждающие обстоятельства, указанные в заявлении.

Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

Материальная помощь выплачивается только из средств, полученных образовательной организацией от оказания платных образовательных услуг или иной приносящей прибыль деятельности, предусмотренной Уставом ГБОУ СОШ № 223. Из бюджетных средств материальная помощь оказываться не может.

8. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам

8.1. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020г № 448 «О внесении изменений государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» предусматривается выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

8.2. Пунктом 11 Правил, утвержденных постановлением № 448, установлено, что денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Из этого следует, что педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый из двух классов.

8.3. Денежного вознаграждения в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

8.4. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допустима.

8.5. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.6. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

8.7. Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета субъекта.

8.8. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, учреждение руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре общеобразовательной организации.

8.9. Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

8.10. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

8.11. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

8.12. В соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство, в связи с чем оно должно учитываться при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных 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), в других случаях исчисления среднего заработка. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

8.13. Периоды каникул, установленные для обучающихся образовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными

дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

9. Заключительные положения

9.1. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

9.2. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

9.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9.4. Штатное расписание учреждения, согласованное с учредителем, утверждается руководителем образовательного учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного образовательного учреждения.

9.5. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, образовательное учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

9.6. Образовательное учреждение принимает Положение об оплате труда работников учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения, руководствуясь настоящим Положением.

9.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей и главного бухгалтера ГБОУ СОШ № 223 (далее – информация) размещается в информационно - телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте Администрации Кировского района Санкт-Петербурга, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Информация ежегодно предоставляется руководителем, заместителями и главным бухгалтером ГБОУ СОШ № 223 в Администрацию Кировского района Санкт-Петербурга, в срок не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным годом.

Размещение информации осуществляется Администрацией Кировского района Санкт-Петербурга, осуществляющим функции и полномочия учредителя, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Информация размещается на соответствующем сайте в информационно - телекоммуникационной сети "Интернет" в срок не позднее 15 мая года, следующего за отчетным годом, начиная с итогов 2017 года.

В случае если руководителем, его заместителем или главным бухгалтером образовательного учреждения, обнаружено, что в размещенной на соответствующем сайте в информационно - телекоммуникационной сети "Интернет" информации не

отражены или не полностью отражены какие-либо сведения, либо имеются ошибки или неточности, он вправе представить уточненные сведения в течение 15 календарных дней после окончания срока размещения информации.

В составе информации, подлежащей размещению в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", указывается полное наименование учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

В составе размещаемой на соответствующем сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

9.8. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера ГБОУ СОШ № 223, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения, (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы их руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется учредителем – Главой Администрации Кировского района Санкт-Петербурга.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ № 223,
утвержденному приказом директора
от 23.06.2021 № 162-ОД

Схема расчета
должностных окладов руководителей, специалистов и служащих
государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга

N п/п	Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Величина базового и повышающих коэффициентов для категории работников		
			Руководи тели	Специалисты, в том числе педагогические работники	Служащие
1	2	3	4	5	6
1. Базовый коэффициент					
1.1	Коэффициент уровня образования	Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации "Магистр" или "Дипломированный специалист"	1,50	1,50	1,50
		Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию квалификации "Бакалавр"	1,40	1,40	1,40
		Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании:			
		по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,30	1,30
		По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
		Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04

2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу					
2.1	Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 20 лет	Не учитывается	0,50	0,25
		Стаж работы от 10 до 20 лет		0,48	0,20
		Стаж работы от 5 до 10 лет		0,46	0,15
		Стаж работы от 2 до 5 лет		0,45	0,10
		Стаж работы от 0 до 2 лет*		0,33	0,05
		Стаж работы от 0 до 2 лет		0,05	0,05
2.2	Коэффициент специфики работы	Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать государственные образовательные организации		0,20	
		Работникам за владение иностранным языком и дополнительную (углубленную) подготовку обучающихся по иностранному языку (иностранному языкам)		0,30	
		Работникам, имеющим среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам		0,20	

		подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу - образовательную программу начального общего образования			
		Учителям за воспитательную работу		0,30	
		Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ		0,20	
		Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.		0,01	
2.3	Коэффициент Квалификации	Квалификационная категория, класс квалификации: высшая категория		0,35	-
		первая категория		0,20	
		За ученую степень: доктор наук	0,40	0,40	-
		кандидат наук	0,35	0,35	
		Почетные звания Российской Федерации, СССР: "Народный..."	0,40	0,40	0,40
		"Заслуженный..."	0,30	0,30	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15	0,15
2.4	Коэффициент масштаба управления	Группа 1			
		Уровень 1 - руководители	0,80		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,60		

		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,40		
		Группа 2			
		Уровень 1 - руководители	0,60		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,40		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		
		Группа 3			
		Уровень 1 - руководители	0,55		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,35		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,25		
		Группа 4			
		Уровень 1 - руководители	0,50		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,30		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,20		
2.5	Коэффициент уровня управления	Уровень 1 - руководители	0,70		
		Уровень 2 - заместители руководителей	0,50		
		Уровень 3 - руководители структурных подразделений	0,30		

* при условии, что, получив впервые высшее или среднее образование, впервые приступил к педагогической деятельности в ОУ не позднее 3-х лет после получения документа государственного образца о соответствующим уровне образования

Приложение 2
к Положению об оплате
труда работников ГБОУ
СОШ №223, утвержденному
приказом директора
от 23.06.2021 № 162-ОД

**Группы по оплате труда руководителей государственных
образовательных организаций Санкт-Петербурга**
(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 № 842)

N п/п	Тип государственной образовательной организации Санкт- Петербурга	Сумма баллов по объемным показателям по оплате труда руководителей			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Общеобразовательные организации	Свыше 400	До 400	До 300	-

**Объемные показатели, характеризующие масштаб управления
государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга**
(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 № 842)

N п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в государственных образовательных организациях Санкт-Петербурга (далее - образовательные организации)	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Превышение расчетной мощности зданий общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций	За каждые 50 человек или каждые два класса (группы)	15
3	Количество работников в образовательной организации	За каждого работника дополнительно	1
		За каждого работника, имеющего:	

		первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	20
5	Наличие при образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	15
8	Наличие оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
9	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии и др.	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10	Наличие в общеобразовательных организациях обучающихся в образовательных организациях, реализующих образовательные	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

	<p>программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих совместное обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся, не имеющих нарушений развития (инклюзивное образование), и образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, адаптированные для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p>		
--	--	--	--

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ № 223,
утвержденному приказом директора
от 23.06.2021 № 162-ОД

**Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета
ставок специалистов и служащих**

Требования к квалификации библиотекарь	Размер коэффициента квалификации
Ведущий библиотекарь: высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря 1 категории не менее 3 лет	0,25
Библиотекарь 1 категории: высшее образование и стаж работы в должности библиотекаря 2 категории не менее 3 лет.	0,20
Библиотекарь 2 категории: высшее образование без предъявления к стажу работы или среднее специальное образование и стаж работы в должности библиотекаря не менее 3 лет	0,15
Библиотекарь: среднее специальное образование без предъявления требований к стажу работы или общее среднее образование и курсовая подготовка.	0

Требования к квалификации документовед	Размер коэффициента квалификации
Документовед 1 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа 2 категории не менее 3 лет.	0,2
Документовед 2 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа не менее 3 лет.	0,15
Документовед высшее профессиональное образование без предъявлений к стажу работы.	0

Требования к квалификации инженер	Размер коэффициента квалификации
Инженер 1 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера 2 категории не менее 3 лет.	0,20
Инженер 2 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера 3 категории не менее 3 лет.	0,15
Инженер 3 категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности инженера не менее 3 лет.	0,10
Инженер: высшее профессиональное образование без предъявления к стажу работы.	0

Требования к квалификации экономист	Размер коэффициента квалификации
Экономист 1 категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста 2 категории не менее 3 лет	0,2

Экономист 2 категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста либо других инженерно-технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет.	0,15
Экономист: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.	0

Требования к квалификации бухгалтер	Размер коэффициента квалификации
Бухгалтер I категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	0,20
Бухгалтер II категории: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет	0,15
Бухгалтер: среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет	0

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ №223,
утвержденному приказом директора
от 23.06.2021 № 162-ОД

**Коэффициент специфики работы, устанавливаемый для расчета ставок
(окладов) рабочих государственных образовательных организаций Санкт-
Петербурга**

(в ред. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 09.10.2017 № 842)

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

**Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчета ставок (окладов)
рабочих государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга**

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1.	Коэффициент квалификации	Почетные звания Российской Федерации, СССР: «Заслуженный»...	0,3
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ №223,
утвержденному приказом директора
от 23.06.2021 № 162-ОД

**Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя
государственной образовательной организации Санкт-Петербурга
и средней заработной платы работников указанной государственной
образовательной организации Санкт-Петербурга**

N п/п	Группы по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга	Предельный уровень
1	Группа 1	В кратности 6
2	Группа 2	В кратности 5
3	Группа 3	В кратности 4
4	Группа 4	В кратности 3

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников ГБОУ СОШ №223,
утвержденному приказом директора
от 23.06.2021 № 162-ОД

**Денежные выплаты к должностным окладам отдельных категорий специалистов
государственных учреждений Санкт-Петербурга**

N п/п	Наименование выплат	Категория работников (получателей выплат)	Размер выплат, руб.
1	2	3	4
1	Денежные выплаты молодым специалистам	Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о высшем образовании	2000
		Молодые специалисты*, имеющие документ установленного образца о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1500

* Молодые специалисты - работники государственных учреждений Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам или среднее профессиональное образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам подготовки специалистов среднего звена;

впервые приступили к работе в государственных учреждениях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

состоят в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга, являющимся их основным местом работы".

Приложение № 9
к Коллективному договору
ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением
немецкого языка Кировского района
Санкт-Петербурга на 2022-2024 годы

УЧТЕНО

мотивированное мнение
выборного органа первичной
профсоюзной организации
(протокол от 29.03.2021 № 3)
Председатель ПК

_____ Е.В. Егорова

ПРИНЯТ

решением Общего собрания
работников ОУ
(протокол от 23.03.2021 № 1)

УТВЕРЖДЕН

приказом директора
от 01.04.2021 № 94 - ОД

Директор

_____ С.В. Лысова

**КОДЕКС
ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
РАБОТНИКОВ**

ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка
Кировского района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Настоящий Кодекс этики и служебного поведения работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (далее – Кодекс) разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренным решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23.10.2010 (протокол № 21), Кодексом этики и служебного поведения федеральных государственных гражданских служащих Министерства образования и науки, утвержденным приказом Минобрнауки России от 06.02.2014 № 09-148, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которым рекомендуется руководствоваться работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга (далее - образовательное учреждение - ОУ) независимо от занимаемой ими должности.

1.3. Работник, принимаемый на работу в образовательное учреждение, обязан ознакомиться с положениями Кодекса и соблюдать их в процессе своей служебной деятельности.

1.4. Целями Кодекса являются установление этических норм и правил служебного поведения работников для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников образовательного учреждения, доверия граждан к работникам образовательного учреждения и обеспечение единых норм поведения работников образовательного учреждения.

1.5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками образовательного учреждения своих должностных обязанностей.

1.6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в образовательном учреждении, основанных на нормах морали, уважительном отношении к работникам системы образования в общественном сознании, а также выступает как институт общественного сознания и нравственности работников образования, их самоконтроля.

1.7. Знание и соблюдение работниками образовательного учреждения положений Кодекса является одним из критериев оценки их служебного поведения.

2. Основные обязанности, принципы и правила служебного поведения работников

2.1. В соответствии со статьей 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2. Основные принципы служебного поведения работников образовательного учреждения являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с государственным учреждением Санкт-Петербурга.

Работники образовательного учреждения, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности образовательного учреждения и его работников;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации и Санкт-Петербурга, не допускать нарушение законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу образовательного учреждения;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и целей деятельности образовательного учреждения;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтения каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп и организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также

избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету образовательного учреждения;

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности образовательного учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;
- соблюдать установленные в образовательном учреждении правила предоставления служебной информации и публичных выступлений;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе образовательного учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;
- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;
- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

2.3. В целях противодействия коррупции работнику рекомендуется:

- уведомлять работодателя, обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;
- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых, за пользование транспортом и иные вознаграждения);
- принимать меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

2.4. Работник может обрабатывать и передавать служебную информацию при соблюдении действующих в образовательном учреждении норм и требований, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.5. Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, должен стремиться быть для них образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в образовательном учреждении либо его подразделении благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

Работник, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам, призван:

- принимать меры по предупреждению коррупции, а также меры к тому, чтобы подчиненные ему работники не допускали коррупционно опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
- не допускать случаев принуждения работников к участию в деятельности политических партий, общественных объединений и религиозных организаций;
- по возможности принимать меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов в случае, если ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Руководитель образовательного учреждения обязан представлять сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и Санкт-Петербурга.

3. Рекомендательные этические правила служебного поведения работников

3.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

В служебном поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;
- принятия пищи во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами;
- курения в школе и на ее территории.

3.2. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

3.3. Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. Внешний вид работника при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности и формата служебного

мероприятия должен способствовать уважительному отношению граждан к образовательному учреждению, а также соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

3.5. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- б) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
- в) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- г) развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- д) применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- е) учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- ж) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
- з) проявлять корректность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- и) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию обучающихся;
- к) воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Личность педагога

- Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.
- Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны - самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание.
- Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы.

Ответственность

- Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему

педагогической работы - образования подрастающего поколения.

- Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.
- Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

Авторитет, честь, репутация

- Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.
- Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.
- В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.
- Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.
- Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.
- Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.
- Педагог дорожит своей репутацией.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работником образовательного учреждения положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на заседании Общего собрания работников ГБОУ СОШ № 223 с углубленным изучением немецкого языка Кировского района Санкт-Петербурга.

4.2. Соблюдение работником образовательного учреждения положений Кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва для выдвижения на вышестоящие должности, а также при наложении дисциплинарных взысканий, а также при поощрении работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.