

Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза
образования ГБОУшкола № 312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Государственное бюджетное
общеобразовательное
учреждение школа №312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Председатель

Директор

_____ Лаврова И.Ю.

_____ Симанова С.А.

«___» _____ 2025 года

«___» _____ 2025 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ШКОЛЫ № 312 С УГЛУБЛЕННЫМ
ИЗУЧЕНИЕМ ФРАНЦУЗСКОГО ЯЗЫКА
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-
ПЕТЕРБУРГА
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО
ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
№312 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ФРАНЦУЗСКОГО ЯЗЫКА
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
НА 2025- 2027 гг**

(ПРОЕКТ)

г. Санкт-Петербург
2025 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №312 с углубленным изучением французского языка Фрунзенского 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 школы №312 с углубленным изучением французского языка Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – школа, образовательная организация ГБОУ школа №312).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства на локальном уровне социального партнерства в соответствии с федеральным и региональным законодательством, регулирующим сферу трудовых отношений в образовательных организациях Санкт-Петербурга, а также на основании документов социального партнерства Санкт-Петербурга:

- Трехстороннего соглашения Санкт-Петербурга и обязательств к нему;
- Соглашения между Комитетом по образованию и Межрегиональной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области Профессионального союза 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 на 2022–2024 годы (далее – Отраслевое соглашение).

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

- работники государственного бюджетного образовательного учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком) Лавровой Ирины Юрьевны.

- государственное бюджетное образовательное учреждение (далее – Работодатель) в лице директора Симановой Светланы Александровны, действующего на основании Устава.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников государственного бюджетного образовательного учреждения, в т.ч. на работников, осуществляющих административно-управленческую деятельность. При этом профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства работников, Работодателя и Профкома по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников, регулирование вопросов социального партнерства, установление дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Гарантии прав профкома и членов Общероссийского Профсоюза образования.

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

3.2. В соответствии с действующим законодательством Стороны определили следующие формы участия работников в управлении Работодателем:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение консультации.

3.3. Работодатель вправе принимать локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения с работниками, по согласованию с Профкомом.

3.4. 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.

Обязанности Работодателя:

3.5. Работодатель признает деятельность Профкома значимой для образовательной организации и не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Общероссийском Профсоюзе образования или профсоюзной деятельностью.

3.6. Профкому независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации, бесплатно предоставляется помещение для проведения профсоюзной работы.

3.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами указанного профсоюза при наличии письменных заявлений.

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 проведении, по мере необходимости, сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

3.8. Работодатель размещает информацию о деятельности Профкома, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами, на интернет-сайте и информационных стендах.

3.9. Работодатель привлекает Профком для участия в комиссиях по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

3.10. Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов коллегиальных органов управления Профкома, в том числе работников, выполняющих работу на общественных началах в Территориальных организациях Общероссийского Профсоюза образования, 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 в комиссии по ведению коллективных переговоров.

3.11. В соответствии со ст. 377 ТК РФ председателю профкома за счет средств работодателя устанавливается выплата в размере 10% от оклада (или устанавливается персональный повышающий коэффициент) за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс.

3.12. Работодатель своевременно выполняет предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Профком обязуется:

3.13. Содействовать в вопросах функционирования Работодателя.

3.14. Защищать трудовые права и профессиональные интересы членов Общероссийского Профсоюза образования.

3.15. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов осуществлять контроль за соблюдением законодательства, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования.

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

3.17. Участвовать в работе комиссий по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

3.18. Разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, актов социального партнерства, действующих на федеральном и региональном уровнях.

3.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его

реорганизации.

4. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ

Прием на работу:

4.1. Стороны подтверждают, что при приеме на работу трудовой договор является основанием возникновения трудовых правоотношений со всеми работниками (за исключением руководителя Работодателя), в том числе с совместителями.

4.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в трех экземплярах.

4.3. 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.

Обязанности Работодателя:

4.4. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ в части оформления приема на работу ст.ст. 66, 66.1, 68, 69 ТК РФ.

4.5. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Неисполнение обязанности по ознакомлению работников с локальными нормативными актами означает, что работники не могут быть привлечены к любым видам юридической ответственности за неисполнение обязанностей, предусмотренных указанными актами.

4.6. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения.¹

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

- молодым специалистам;

- педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшим аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

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

- указанный в академических часах объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;

- трудовая функция;

- 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), в соответствии с тарификацией;

- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных показателей и критериев.

4.9. Условия трудовых договоров, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

4.10. Стороны пришли к соглашению о том, что объем учебной нагрузки педагогического работника, указанный в трудовом договоре, может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим

¹ В указанном расписании наименование должностей педагогических работников должно соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартам и Постановлению Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации² в порядке, определенном положениями. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

4.11. Стороны отмечают необходимость оформления всех изменений и дополнений, вносимых в трудовой договор (включая изменение тарифной ставки, объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) в дополнительных соглашениях, их обязательное подписание работником и работодателем.

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

4.13. Выполняя требования ст.ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодатель вправе требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

Трудовые правоотношения после приема на работу:

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

4.15. Руководящие и иные работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

4.16. Предоставление повышенной педагогической нагрузки осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, занятые на аналогичных должностях, для которых Работодатель является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.17. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, Коллективным договором, актами социального партнерства.

4.18. 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.ст. 72-73 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2-3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

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

4.20. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников³. Работники вправе не проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками, проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации.

4.21. В целях недопущения избыточной отчетности Работодатель:

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

² Приказ 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»

³ Рекомендации 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 отчётности учителей», Письмом 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»)

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

3) включает в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:

- для учителей:

- а) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- б) ведение журнала обучающихся в электронной форме по предмету;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

- а) ведение классного журнала;
- б) составление плана работы классного руководителя;
- в) составление отчета, протоколов родительских собраний;

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.

В целях регламентации отчетности Стороны определяют перечень документов в приложении к настоящему Коллективному договору.

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

4.23. Работодатель по ходатайству Профкома имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

4.24. 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 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»⁴. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников является приложением к настоящему Коллективному договору.

4.25. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Профкома, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой работникам работы. При организации дистанционного характера работы Работодатель возлагает на себя обязанность по обеспечению работников необходимыми средствами связи и оргтехникой. Регулирование труда работников, работающих в дистанционном формате, осуществляется в локальных нормативных актах, принятых с согласия Профкома. Работодатель заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками, работающими дистанционно.

4.26. Работодатель обязуется совместно с профкомом внедрять систему наставничества⁵ педагогических работников в соответствии с Положением, являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

4.27. В целях обеспечения социально-трудовых гарантий действие трудовых договоров, заключенных с работниками, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 г. N 647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", приостанавливается. При этом прекращение указанных трудовых договоров по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации и

⁴ Письмо 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».

⁵ Совместное письмо Минпросвещения России от 21.12.21 № АЗ-1128/08 и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 г. № 657

пунктом 1 части 1 ст. 39 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации", не допускается⁶.

Прекращение трудового договора:

4.28. Работодатель вправе прекратить трудовой договор с работником только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

4.29. По согласованию с Профкомом работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении работника по собственному желанию, в следующих дополнительных случаях:

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- при переводе работника в другую образовательную организацию, подтвержденном

гарантийным письмом работодателя, к которому осуществляется перевод.

4.30. 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).

4.31. 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 с учетом мотивированного мнения Профкома.

4.32. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работодателя также предоставляется:

- работникам, награжденным ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня⁷;
- работникам - предпенсионерам;
- молодым специалистам, проработавшим в сфере образования не более 2 лет.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата устанавливается законодательством РФ и Санкт-Петербурга, актами социального партнерства, Коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р (ред. от 09.09.2019) «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256».

5.2. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок), устанавливаются положением об оплате труда 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-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся» (далее – Постановление Правительства Санкт-Петербурга № 256 от 08.04.2016 г.), Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением о распределении фонда надбавок и доплат (ФНД) в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении.

⁶ Постановление Правительства РФ от 22.09.2022 N 1677 «О внесении изменений в особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 и 2023 годах»

⁷ 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»

5.3. 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 результате 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).

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковскую карту, указанную в заявлении работника.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

5.9. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.).

Для общеобразовательных организаций:

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 Работодателя по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

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.

5.10. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим 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, заключаемого до начала выполнения дополнительной работы.

5.11. 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.

5.12. 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).

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

5.14. По согласованию с Профкомом работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации на территории субъекта г. Санкт-Петербург;

- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности;

- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

5.15. Стороны признают, 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;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Графа №1	Графа №2
Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель; Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Воспитатель; старший воспитатель; Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре).	Руководитель физического воспитания.
Мастер производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения).	Мастер производственного обучения; инструктор по труду.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств).	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств).
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.

5.16. 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 труда⁸ (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.

5.17. 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. № ВВ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных нормативными правовыми актами⁹, настоящим Коллективным договором;

- 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).

6.2. При составлении расписаний учебных занятий педагогам предусматривается один свободный день в неделю для 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

⁸ Приказ 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»

квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие у работодателя не требуется.

6.3. Работодатель обязан доводить до сведения работников под роспись информацию об учебной нагрузке на следующий учебный год не позднее, чем за 1,5 месяца до наступления очередного оплачиваемого отпуска, в случае ее изменения не менее чем за 2 месяца до изменения.

6.4. 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 1 академического часа.

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

6.5. 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 2 раз в неделю.

6.6. 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 к настоящему коллективному договору).

6.7. Работникам после прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется один оплачиваемый день отдыха в день вакцинации.

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

6.9. Работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска, при наличии средств:

- бракосочетание работников – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работников – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- переезд работников на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы близких родственников на службу в армию – 1 календарный день;

6.10. 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.

6.11. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска Стороны договорились о том, что отпуск предоставляется только 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.

В случае, наличия средств, полученных от приносящей доход деятельности, по согласованию Сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

7.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Работодателя.

7.3. 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).

7.4. В случае несоответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональной переподготовки – не менее 250 часов¹⁰.

7.5. 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 педагогами¹¹;
- 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 надбавки¹², 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;

¹⁰ п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499 и письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124

¹¹ Размер 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

¹² Размер ежемесячной стимулирующей надбавки определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору

- 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 - Совета молодых педагогов.

7.6. Работодатель и Профком совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.

7.7. Профком утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.8. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- 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;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.9. Председатель Совета молодых педагогов, являясь по должности заместителем председателя первичной профсоюзной организации, входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- иных коллегиальных органов образовательной организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

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

7.11. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов Санкт-Петербурга Территориальной организации Профсоюза, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.

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

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Для реализации прав работников 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 № 2), 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.

8.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

8.2.1. 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;

8.2.2. 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.

8.2.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

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

- 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;

- Выделять средства в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений 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;

- Обеспечивать 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;

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

- 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;

- Проводить в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке работы по специальным оценкам 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;

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

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

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

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

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

- д) обучение соответствующих работников пожарной безопасности.

- Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью;
- 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;
- Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты;
- 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;
- Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным 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;
- Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном законодательством порядке;
- Не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований;
- Создавать условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством;
- Организовывать 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;
- Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации;
- 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 (СанПиН 2.2.4.3359-16) Работодатель по представлению Профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы;
- Обеспечивать противопожарную безопасность в соответствии с нормативными требованиями;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ;
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза 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;
- Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;
- Обеспечивать работу коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профкома;

- Осуществлять совместно с Профкомом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда;
 - Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;
 - 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;
 - С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:
 - а) 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;
 - б) регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.
 - Обеспечить наличие аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности;
- 8.3. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.
- 8.4. Работодатель по согласованию с Профкомом:
- Утверждает список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
 - Утверждает список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
 - Утверждает список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
 - Утверждает 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;
- 8.5. Профком обязуется:
- 8.5.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.
- 8.5.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.
- 8.5.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.
- 8.5.4. 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 осенне-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.
- 8.5.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и

нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

9. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

9.1. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (государственных, ведомственных и профсоюзных) заносятся Работодателем в трудовую книжку работника в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

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

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников в пределах его компетенции.

9.3.2. 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 и членами их семей.

9.3.3. В соответствии с отраслевым соглашением финансировать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда.

9.3.4. Профком обязуется:

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

9.3.6. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями 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 и (или) участие в новогодних праздничных мероприятиях с вручением подарков для детей членов Профсоюза;
- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профкомом или вышестоящими профсоюзными организациями;
- иные праздничные мероприятия.

9.4. 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.

9.5. В целях развития принципов социального партнерства, ответственности за нормальное функционирование и развитие учреждения, повышение престижа педагогической профессии, стороны определили, что работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает дополнительные меры социальной поддержки работников за счет средств образовательных учреждений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- оказывает материальную помощь работникам пострадавшим от стихийных бедствий;
- производит выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы.

9.6. Стороны пришли к соглашению:

9.6.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседании управляющего совета образовательной организации, на заседаниях выборного органа коллегиального органа Профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

9.6.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и заседаниях выборного органа Профкома принципы расходования средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие, в том числе, выделение средств на оздоровление работников, выделение

дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.

9.6.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и ведомственным наградам учитывать мнение Профкома.

9.8. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

9.9. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

9.10. Ходатайствовать перед уполномоченным органом государственной власти о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

9.11. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка в размере, предусмотренном соответствующим локальным нормативным актом¹³.

9.12. Профком обязуется:

9.12.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия Работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять Работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

9.12.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;

- организация оздоровления;

- организация работы с детьми работников;

- организация спортивной работы;

- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;

- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- социальные программы для членов Профсоюза.

9.13. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные¹⁴.

¹³Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актов образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

¹⁴ Например, в Положении об оплате труда работников можно предусмотреть стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года, по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года; премирование победителей конкурсных мероприятий и др. К

10 Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений

Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий Ответственность сторон Коллективного договора

9.14. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 10.03.2025г по 10.03 2027г и вступает в силу со дня подписания его Сторонами

9.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

9.16. 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.

9.17. 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 3 месяца до истечения срока Коллективного договора.

9.18. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Работодателя, расторжении трудового договора с руководителем.

9.19. 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.

9.20. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.21. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительных соглашений. Изменения 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.

9.22. 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.

9.23. Уведомительная регистрация Коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду и занятости.

9.24. К коллективному договору приняты следующие приложения:

- соглашение по охране труда (приложение № 1);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2);
- перечень профессий и должностей работников, работая в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 3);
- комплектация изделиями медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам (приложение № 4);
- перечень документов, разрабатываемых в том числе в соответствии с ФГОС общего образования (приложение № 5);
- положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (Приложение № 6);
- положение об оплате труда (приложение № 7).

нематериальным можно отнести: благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования и др.

**Приложение № 1
к Коллективному договору**

Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза
образования ГБОУшкола № 312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Государственное бюджетное
общеобразовательное
учреждение школа №312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Председатель

Директор

_____ Лаврова И.Ю.

_____ Симанова С.А.

« ____ » _____ 2025 года

« ____ » _____ 2025 года

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Санкт-Петербург
2025 год

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:

Наименование мероприятия	Срок проведения	Отметка о выполнении
1. Организационные мероприятия		
1.1. Провести специальную оценку условий труда соответствии со ст. 212 ТК РФ, 426-ФЗ «О специальные оценки условий труда»		
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда (в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29)		
1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы (в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»). Заполнение протоколов и журналов и проведении обучения.		
1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.		
1.5. Разработка и утверждение программы вводного и первичного инструктажей, отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения. Проведение инструктажей, заполнение журналов, протоколов проверки знаний.		
1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам.		
1.7. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности		
1.8. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;		

- работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества.		
1.9. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа	
1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией		
1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно	
1.12. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы		
2. Технические мероприятия		
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений		
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов		
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории		
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности		
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.		
2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил		
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации		
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия		
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии		
3.2. Обеспечение работников бесплатным лечебно-профилактическим питанием в связи с работой с особо вредными условиями труда, витаминными препаратами и другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с положениями нормативных актов		
3.3. Создание комнаты отдыха работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на свежем воздухе		

3.4. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава		
3.5. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)		
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты		
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.		
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами		
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)		
4.4. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)		
4.5. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)		
4.6. Обеспечение защиты органов слуха (вкладыши-беруши, наушники)		
4.7. Обеспечение защиты головы (каска, шлемы, шапки, береты, шляпы и др.)		

**Приложение № 2
к Коллективному договору**

Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза
образования ГБОУшкола № 312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Государственное бюджетное
общеобразовательное
учреждение школа №312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Председатель

Директор

_____ Лаврова И.Ю.

_____ Симанова С.А.

«_____» _____ 2025 года

«_____» _____ 2025 года

**Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется
дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска**

Санкт-Петербург
2025 год

Должность	Количество дней дополнительного отпуска
Директор	3 календарных дня
Заместитель директора по АХР	14 календарных дней
Заместитель директора по УВР	3 календарных дня
Заместитель директора по ВР	3 календарных дня
Заведующий библиотекой	3 календарных дня
Заместитель директора по финансам	3 календарных дня
Заместитель директора по безопасности	3 календарных дня
Руководитель ЦИО	3 календарных дня
Специалист по закупкам	3 календарных дня
Администратор	3 календарных дня
Секретарь директора	3 календарных дня

Обратите внимание! 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.

В п. 5.4.15 образца коллективного договора содержатся условия эпизодического привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня, а максимальный размер законом не ограничен.

Таким образом, перечень работников может быть расширен, а продолжительность дополнительного отпуска может быть увеличена.

**Приложение № 3
к Коллективному договору**

Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза
образования ГБОУшкола № 312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Государственное бюджетное
общеобразовательное
учреждение школа №312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Председатель

Директор

_____ Лаврова И.Ю.

_____ Симанова С.А.

«___» _____ 2025 года

«___» _____ 2025 года

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Санкт-Петербург
2025 год

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.
	Валянки	1 п. на 3 г.	
	Галоши на валянки	1 п. на 2 г.	
	В остальное время года дополнительно:		
	Плащ непромокаемый	1 на 3 г.	
4.	Лаборант	При занятии в химической лаборатории:	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
	Очки защитные	До износа	
	При занятии в физической лаборатории:		
	Перчатки диэлектрические	дежурные	
	Указатель напряжения	дежурный	
	Инструмент с изолирующими ручками	дежурный	
	Коврик диэлектрический	дежурный	
5.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1 на 3 г.
		Перчатки резиновые	4 пары
		Очки защитные	До износа
6.	Учитель физики	Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Указатель напряжения	Дежурный
		Инструмент с изолирующими ручками	Дежурный
		Коврик диэлектрический	Дежурный
7.	Мастер трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный	1
		Берет	1
		Рукавицы комбинированные	2 пары
		Очки защитные	До износа
8.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
	Сапоги резиновые	1 пара	
	Перчатки резиновые	2 пары	

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

(Приказ Минздравсоцразвития РФ
от 17 декабря 2010 №1122н)

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	При работе с органическими растворителями	100 мл
3.	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом; При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	200 мл 100 мл

**Приложение № 4
к Коллективному договору**

Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза
образования ГБОУшкола № 312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Государственное бюджетное
общеобразовательное
учреждение школа №312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Председатель

Директор

_____ Лаврова И.Ю.

_____ Симанова С.А.

«___» _____ 2025 года

«___» _____ 2025 года

**Комплектация изделиями медицинского назначения аптечки
для оказания первой помощи работникам**

2025 год

№ п/п	Наименование изделий медицинского назначения	Нормативный документ	Форма выпуска (размеры)	Количество (штуки, упаковки)
1.	Изделия медицинского назначения для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран			
1.1.	Жгут кровоостанавливающий	ГОСТ Р ИСО 10993-99		1 шт.
1.2.	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	5 м x 5 см	1 шт.
1.3.	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	5 м x 10 см	1 шт.
1.4.	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	7 м x 14 см	1 шт.
1.5.	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	5 м x 7 см	1 шт.
1.6.	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	5 м x 10 см	2 шт.
1.7.	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	7 м x 14 см	2 шт.
1.8.	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный с герметичной оболочкой	ГОСТ 1179-93		1 шт.
1.9.	Салфетки марлевые медицинские стерильные	ГОСТ 16427-93	Не менее 16x14см N 10	1 уп.
1.10.	Лейкопластырь бактерицидный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 4 см x 10 см	2 шт.
1.11.	Лейкопластырь бактерицидный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 1,9 см x 7,2 см	10 шт.
1.12.	Лейкопластырь рулонный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 1 см x 250 см	1 шт.
2.	Изделия медицинского назначения для проведения сердечно-легочной реанимации			
2.1.	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот" или карманная маска для искусственной вентиляции лёгких "Рот-маска"	ГОСТ Р ИСО 10993-99		1 шт.
3.	Прочие изделия медицинского назначения			
3.1.	Ножницы для разрезания повязок по Листеру	ГОСТ 21239-93 (ИСО 7741-86) (5)		1 шт.
3.2.	Салфетки антисептические из бумажного текстилеподобного материала стерильные спиртовые	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 12,5x11,0 см	5 шт.
3.3.	Перчатки медицинские нестерильные, смотровые	ГОСТ Р ИСО 10993-99 ГОСТ Р 52238-2004 ГОСТ Р 52239-2004 ГОСТ 3-88	Размер не менее М	2 пары
3.4.	Маска медицинская	ГОСТ Р ИСО		2 шт.

	нестерильная 3-слойная из нетканого материала с резинками или с завязками	10993-99		
3.5.	Покрывало спасательное изотермическое	ГОСТ Р ИСО 10993-99, ГОСТ Р 50444-92	Не менее 160 x210 см	1 шт.
4.	Прочие средства			
4.1	Английские булавки стальные со спиралью	ГОСТ 9389-75	не менее 38 мм	3 шт.
4.2	Рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам			1 шт.
4.3	Футляр или сумка санитарная			1 шт.
4.4	Блокнот отрывной для записей	ГОСТ 18510-87	формат не менее А7	1 шт.
4.5	Авторучка	ГОСТ 28937-91		1 шт.

**Приложение № 5
к Коллективному договору**

Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза
образования ГБОУшкола № 312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Государственное бюджетное
общеобразовательное
учреждение школа №312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Председатель

Директор

_____ Лаврова И.Ю.

_____ Симанова С.А.

« ____ » _____ 2025 года

« ____ » _____ 2025 года

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТОВ,
РАЗРАБАТЫВАЕМЫХ В ТОМ ЧИСЛЕ В СООТВЕТСТВИИ С ФЕДЕРАЛЬНЫМИ
ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ ОБЩЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ, ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, РЕАЛИЗУЮЩЕ
ОСНОВНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО
ОСНОВНОГО ОБЩЕГО И СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, С УЧАСТИЕМ
УЧИТЕЛЕЙ УКАЗАННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Санкт-Петербург
2025 год

N п/п	Наименование	Разработчики	Рекомендуемая периодичность обновления	Комментарий
1.	Основная образовательная программа для каждого из уровней общего образования, в которую(ые) включаются:	Администрация образовательной организации	Размещение на сайте образовательной организации и ежегодная актуализация	
1.1.	Рабочая программа учебных предметов, курсов, включая содержание, планируемые результаты и тематическое планирование с указанием количества часов по каждой теме	Учитель	Ежегодная актуализация	
	Программа работы с отстающими обучающимися, демонстрирующими стабильно низкие образовательные результаты	Учитель, профильные специалисты образовательной организации	Ежегодная актуализация	Часть рабочей программы, при наличии обучающихся, демонстрирующих стабильно низкие образовательные результаты
	Рабочая программа курсов внеурочной деятельности, включая содержание, планируемые результаты и тематическое планирование	Учитель	Ежегодная актуализация	Для педагогов, реализующих такие курсы
1.2.	Рабочая программа воспитания	Заместитель руководителя образовательной организации, учителя и классные руководители	Ежегодная актуализация	
	Программа (план работы) с обучающимися, состоящими на внутришкольном учете	Учитель - классный руководитель, профильные специалисты образовательной организации	Ежегодная актуализация	Часть рабочей программы воспитания, при наличии обучающихся, состоящих на внутришкольном

				учете
	План воспитательной работы учителя - классного руководителя	Учитель - классный руководитель	Ежегодная актуализация	
1.3.	Календарный план воспитательной работы	Заместитель руководителя образовательной организации	Ежегодная актуализация	
1.4.	Программа коррекционной работы	Профильные специалисты образовательной организации совместно с учителем	Ежегодная актуализация	Разрабатывается при наличии обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов
1.5.	Учебный план	Администрация образовательной организации	Ежегодная актуализация	
1.6.	Календарный учебный график	Администрация образовательной организации	Ежегодная актуализация	
1.7.	План внеурочной деятельности	Заместитель руководителя образовательной организации	Ежегодная актуализация	
2.	Журнал учета успеваемости	Учитель, учитель - классный руководитель	ежедневно	
3.	Журнал группы продленного дня	Учитель	ежедневно	При работе в группе продленного дня
4.	Материалы личного дела обучающихся	Учитель - классный руководитель	Весь период обучения	

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОКУМЕНТАЦИИ,
ПОДГОТОВКА КОТОРОЙ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ¹⁵**

¹⁵ Приказ Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.08.2022 N 69724)

N п/п	Наименование
1.	Рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля.
2.	Журнал учета успеваемости.
3.	Журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность).
4.	План воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководства).
5.	Характеристика на обучающегося (по запросу).

Приложение № 6
к Коллективному договору

Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза
образования ГБОУшкола № 312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Государственное бюджетное
общеобразовательное
учреждение школа №312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Председатель

Директор

_____ Лаврова И.Ю.

_____ Симанова С.А.

«___» _____ 2025 года

«___» _____ 2025 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Санкт-Петербург

2025 год

I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи

45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

**Приложение № 7
к Коллективному договору**

Первичная профсоюзная организация
Общероссийского Профсоюза
образования ГБОУшкола № 312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Государственное бюджетное
общеобразовательное
учреждение школа №312
Фрунзенского района Санкт-
Петербурга

Председатель

Директор

_____ Лаврова И.Ю.

_____ Симанова С.А.

«____» _____ 2025 года

«____» _____ 2025 года

Положение о системе оплаты труда работников

Санкт-Петербург
2025г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников Работодателя, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования.

1.2. Система оплаты труда работников в общеобразовательном учреждении устанавливается локальными нормативными актами, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законом Санкт-Петербурга от 12 октября 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 организаций Санкт-Петербурга», распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256 » и иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением.

1.3. Положение применяется при определении заработной платы руководителей, специалистов, учебно-вспомогательного персонала и иных служащих, а также рабочих, занимающих должности (профессии) в образовательной организации.

1.4. Для целей настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

- **заработная плата** – это вознаграждение за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- **базовая единица – расчетная единица**, принимаемая для расчета должностных окладов размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок, работников образовательных организаций, устанавливаемая Законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;

размер базовой единицы с 01 января 2025 года – 16 953,00 рублей.

- **базовый коэффициент** – относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения **базового оклада**.

- **Повышающие коэффициенты** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада:

К2 - коэффициент стажа работы;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 – коэффициент квалификации;

К5 – коэффициент масштаба управления;

К6 – коэффициент уровня управления.

- **Должностной оклад** – гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством РФ продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- **Фонд оплаты труда (ФОТ)** работников государственных организаций формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, складывается из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- **Фонд должностных окладов (ФДО)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- **Фонд ставок рабочих** - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда рабочих;

- **Фонд надбавок и доплат (ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- **Доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;
- **Надбавки** – стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер

Базовый коэффициент (Бо)

Уровень образования	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее образование, подтверждаемое дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки	1,6	1,6	1,6
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом магистра, дипломом специалиста	1,5	1,5	1,5
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом бакалавра	1,4	1,4	1,4
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена	1,3	1,3	1,3
Среднее профессиональное образование, подтверждаемое дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,0	Базовая единица	Базовая единица

2. Схема расчета должностного оклада (условия оплаты).

2.1. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

Таблица 1

2.1.1. Коэффициент стажа (К2)

Стаж работы	Руководители	Специалисты	Служащие
Более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,25
От 10 до 20 лет	Не учитывается	0,48	0,20
От 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15

От 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
От 0 до 2 лет	Не учитывается	0,33	0,05

Таблица 2

Коэффициент специфики работы (КЗ)

Категория работников		размер
Работникам за реализацию основных общеобразовательных программ начального общего образования и среднего общего образования для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации		0,20
Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность учителя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу начального общего образования		0,20
Работники, имеющие среднее профессиональное образование, подтвержденное дипломом о среднем профессиональном образовании по программам подготовки специалистов среднего звена и замещающим должность воспитателя, реализующего основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования		0,20
Учителям за воспитательную работу <ul style="list-style-type: none"> • с высшим образованием «аспирант» • высшее квалиф. «специалист», «магистр» • квалификация «Бакалавр» • среднее специальное образование 		0,35 0,25 0,2667 0,2858 0,3077
Педагогическим работникам за применение новых технологий при реализации образовательных программ		0,20
Педагогические работники, реализующие основную общеобразовательную программу – образовательную программу дошкольного образования, за подготовку к образовательному процессу		0,50
Помощники воспитателей, за участие в реализации образовательных программ		0,30
Педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями <ul style="list-style-type: none"> • высшее аспирантура, магистр, специалист, бакалавр, среднее специальное, начальное профессиональное образование • среднее (полное) общее образование 		0,01 0,11

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы

2.1.2. Коэффициент квалификации (К4)

Квалификационная категория	Руководители	Специалисты
Высшая	0,35	0,35
Первая	0,20	0,20
вторая	0,15	0,15
За ученую степень:		
доктор наук	0,40	0,40
кандидат наук	0,35	0,35
Почетные звания Российской Федерации		
«Народный учитель»	0,40	0,40
«Заслуженный учитель»	0,30	0,30
Почетные спортивные звания Российской Федерации, СССР	0,15	0,15
Ведомственные знаки отличия в труде	0,15	0,15

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

*Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада, устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Таблица 4

2.1.4. Уровень управления образовательным учреждением

Уровень управления	Должности
Руководитель 1-го уровня	Директор
Руководители 2-го уровня	Заместители директора, главный бухгалтер
Руководители 3-го уровня	Руководители структурного подразделения, зав. библиотекой, зав. столовой и др.

2.1.4.1 Коэффициент масштаба управления (К5)

(пример: учреждение относится к 1 группе по оплате труда)

Уровень 1	0,8
Уровень 2	0,6
Уровень 3	0,4

Таблица 5

2.1.4.2 Коэффициент уровня управления (К6)

Уровень 1	0,7
Уровень 2	0,5
Уровень 3	0,3

3. Порядок оплаты

3.1. Должностной оклад руководителя

Исчисляется по формуле:

$Орук = Бо + Бо * К3 + Бо * К4 + Бо * К5 + Бо * К6$, где

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

3.2 Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$Осп = Бо + Бо * К2 + Бо * К3 + Бо * К4$, где

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

3.3 Должностной оклад работника категории "служащий" (УВП) исчисляется по формуле:

$Ос = Бо + Бо * К2 + Бо * К3 + Бо * К4$, где

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - 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.

3.4. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

3.4.1. Тарификация рабочих учреждений образования осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

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

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих образовательных организаций в соответствии со ст.4 Закона Санкт-Петербурга.

Размер тарифной ставки рабочих образовательных организаций, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде (коэффициент квалификации), а также занятых на работах с особыми условиями труда (коэффициент специфики работы) исчисляется по формуле

$Тс = Бо \times Тк \times Кс + Б \times Кк$, где

Тс - размер тарифной ставки;

Б - размер базовой единицы;

Тк - тарифный коэффициент

Кс - коэффициент специфики (приложение 5 к постановлению № 256)
Кк - коэффициент квалификации (приложение 6 к постановлению № 256)

3.5 Денежные выплаты

к должностным окладам отдельных категорий специалистов государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга

№ 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 образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением руководителей, отвечающие одновременно следующим требованиям:

получили впервые высшее профессиональное 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 организациях Санкт-Петербурга по специальности не позднее трех лет после получения документа установленного образца о соответствующем уровне образования;

Состоят в трудовых отношениях с государственной организацией Санкт-Петербурга, являющимся основным местом работы.

3.5 Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников для которых данное учреждение является местом основной работ.

4. Распределение фонда надбавок и доплат (ФНД)

4.1. Фонд надбавок и доплат включает в себя:

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, а также за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.
- надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы;
- стимулирующие выплаты.

4.1.1. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются приказом вышестоящего органа управления образованием по подчиненности учреждения в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах к должностным окладам руководителей, с учетом оценки деятельности учреждения.

4.1.2. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются на основании Приказа руководителя учреждения, в соответствии с **Положением о распределении ФНД**, утвержденном приказом руководителя учреждения, согласованном с профкомом учреждения.

Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения по результатам труда (премирование) устанавливаются Положением о премировании, в котором прописаны условия, порядок и размер премирования работника учреждения в пределах финансовых средств, направляемых на оплату труда.

4.2. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, четверть, триместр, учебный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются комиссией учреждения по рассмотрению установления доплат и надбавок, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

5. Гарантии по оплате труда

5.1. Заработная плата работника школы, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Санкт-Петербурге Региональным Соглашением.

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в соответствии со ст.131 Трудового кодекса РФ два раза в месяц.

**Типовые критерии оценки качества труда учителей
ГБОУ СОШ № 312**

№	Показатель	Критерий	Значение критерия	Шкала оценивания индикатора
1.	Уровень освоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценки «4» и «5»; «зачёт».	Соотношение количества обучающихся, получивших оценки «4», «5», «зачёт» за период, к численности обучающихся по данному предмету.	Максимальный балл = 10. от 1 до 0,7 = 10 баллов; от 0,69 до 0,40 = 8 баллов; от 0,39 до 0,28 = 6 баллов; от 0,27 до 0,10 = 4 баллов; менее 0,10 = 0 баллов.
		Доля обучающихся, получивших «зачет» по предмету при зачетной системе оценивания	Количество учащихся, получивших «зачет» по итогам периода / численность обучающихся по данному предмету	Максимальный балл = 6. от 1 до 0,40 = 6 баллов; от 0,39 до 0,28 = 4 балла; от 0,37 до 0,10 = 2 балла ; менее 0,10 = 0 баллов.
2.	Уровень обеспечения возможности для формирования у обучающихся начальной школы оценочной самостоятельности	Количество разнообразных форм, обеспечивающих навык оценочной самостоятельности у обучающихся (все виды форм должны быть зафиксированы – описаны в поурочном планировании или ином учебно - методическом материале учителя)		3 балла - за каждый вид формы оценивания при безотметочном обучении
3.	Результативность учебной деятельности учителя по независимой внешней оценке	Доля выпускников основной или средней ступеней образования в классах данного учителя, получивших на	Количество обучающихся – выпускников основной или средней ступеней образования в	Максимальный балл = 30 от 1 до 0,7 = 30 баллов; от 0,69 до 0,58 = 20 баллов; от 0,57 до 0,46 = 15 баллов;

	выпускников начальной, основной и средней ступеней образования (9-е, 11-е классы, для учителей русского языка и математики).	ЕГЭ (ОГЭ) результаты (в баллах) выше среднего по району (городу) ¹⁶ .	классах данного учителя, получивших на ЕГЭ (ОГЭ) результаты выше среднего по району \ количество обучающихся, участвующих в аттестации по данному предмету у данного учителя на определенной ступени образования	от 0,45 до 0,30 = 10 баллов; от 0,29 до 0,20 = 5 баллов; от 0,20 до 0,105 = 2 балла; от 0,10 до 0 = 1 балл.
4.	Уровень неосвоения обучающимися учебных программ	Доля обучающихся, получивших по предмету за период оценку «неудовлетворительно»	Соотношение количества обучающихся, получивших неудовлетворительную оценку по итогам периода / к численности обучающихся по данному предмету.	Максимальный балл = 10 0 = 10 баллов; от 0,01 до 0,04 = 5 баллов; от 0,041 до 0,08 = 3 балла; от 0,081 и выше = 0 баллов
5.	Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности	Результативность участия школьников в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности).	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня.	Максимальный балл = 20 международный уровень участия = 20 баллов; всероссийский уровень = 15 баллов; городской уровень = 10 баллов; районный уровень = 3 балла; школьный уровень = 1 балл.

¹⁶ В случае, если средний балл по району меньше среднего по городу, применяется индикатор «средний балл по городу» .

6.	Степень активности инновационной деятельности учителя.	Результирующий статус участия учителя в инновационной деятельности учреждения.	Документальное подтверждение статуса участия в инновационной деятельности учреждения (член авторской группы; единственный автор инновации; участник внедрения инновации).	Максимальный балл = 15 баллов Единственный автор реализуемой инновационной идеи или выполненного продукта = 15 баллов. Член коллектива, реализующего (разрабатывающего) инновационный проект, внедряющий инновационный продукт = 6 баллов каждому члену группы.
7.	Успешность внеурочной работы учителя по предмету, проводимой за рамками выполнения функций классного руководителя.	Доля обучающихся, успевающих не более чем на оценку «удовлетворительно» по предмету, вовлечённых в систематическую дополнительную подготовку по данному предмету; доля обучающихся, посещающих предметный факультатив и /или кружок по предмету.	Соотношение количества обучающихся, имеющих оценки «удовлетворительно» и «неудовлетворительно» и занимающихся дополнительно с учителем, и соотношение количества обучающихся, имеющих положительные оценки по предмету и участвующих в факультативах и/или кружках, к численности обучающихся в классе.	Максимальный балл = 10 от 1 до 0,8 = 10 баллов ; от 0,79 до 0,6 = 8 баллов; от 0,59 до 0,4 = 6 балла; от 0,39 до 0,2 = 4 балла; от 0,19 до 0,08 = 1 балл.

8.	Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя.	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации.	Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника.	При статусе докладчика международный уровень участия = 10 баллов; всероссийский уровень = 7 баллов; городской уровень = 5 баллов; районный уровень = 3 балла; школьный уровень = 1 балл. При статусе участника конференции любого уровня - 2 балла.
9.	Обучение, способствующее повышению качества и активности профессиональной деятельности учителя.	Уровень обучения: повешение квалификации, профессиональная подготовка, магистратура, аспирантура, докторантура.	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период.	Обучение в магистратуре/аспирантуре/ докторантуре = 5 баллов; обучение по программам высшего образования (бакалавриат / специалитет) = 3 балла; обучение на курсах повышения или переподготовки = 1 балл.
10.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности.	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни).	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней.	Максимальный балл = 20 баллов Всероссийский уровень 1 место = 20 баллов 2\3 место = 16 баллов Городской уровень 1 место = 12 баллов 2\3 место = 9 баллов Районный уровень 1 место = 6 баллов 2\3 место = 4 балла
11.	Уровень коммуникативной культуры при	Наличие (отсутствие) обоснованных	Документальное подтвержденные данные о	Отсутствие жалоб за период = 5 баллов

	общении с обучающимися и родителями (законными представителями обучающихся).	жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на характер деятельности учителя.	наличии (отсутствии) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и / или обучающихся на деятельность учителя.	
12.	Степень ответственности преподавателя в отношении трудовой дисциплины.	Доля нарушений трудовой дисциплины: дежурство по школе, ведение классного журнала, работа с электронным дневником, опоздания, своевременность сдачи отчётов.	Оценивается администрацией. За каждый критерий по 2 балла.	Максимальный балл = 10 баллов
13.	Уровень корпоративной культуры.	Сотрудничество при решении общешкольных задач (выступление на заседаниях МО, на педагогических советах, взаимопосещение уроков, оформление стендов, создание буклетов, брошюр, презентаций для видеопанелей).	Оценивается администрацией, председателями МО.	Выступление на заседаниях МО – 2 балла; выступление на педагогическом совете – 5 баллов; взаимопосещение уроков* -1 балл (не более 10 уроков за полугодие); оформление стендов, создание буклетов, брошюр, создание презентаций для видеопанелей – 5 баллов.

При сдаче заполненной карты посещенного урока*

**Типовые критерии оценки качества труда педагогов дополнительного образования
ГБОУ СОШ № 312**

№	Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала
1.	Успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.)	К – 1 Качество освоения программ	Доля обучающихся, освоивших программу к контрольной точке/общее количество обучающихся	От 1 до 0,8 - 15 баллов; от 0,79 до 0,48 - 10 баллов; от 0,47 до 0,28 - 5 баллов; от 0,27 до 0,08 - 1 балл. <i>Не более 15 баллов</i>
		К - 2 Динамика учебных достижений применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Доля обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях регионального и всероссийского уровней.	От 1 до 0,8 - 10 баллов; от 0,79 до 0,48 - 8 баллов; от 0,47 до 0,28 - 6 баллов; от 0,27 до 0,08 - 4 балла. <i>Не более 10 баллов</i>
		К - 3 Динамика личных достижений обучающихся	Доля обучающихся, получивших призовые места в муниципальных и школьных мероприятиях	От 1 до 0,9 - 10 баллов; от 0,9 до 0,8 - 8 баллов; от 0,7 до 0,6 - 6 баллов; от 0,5 до 0,3 - 4 балла. <i>Не более 10 баллов</i>
2.	Эффективность организации воспитательной деятельности	К - 4 Индивидуальная работа с обучающимися, не осваивающими программу к контрольной точке	Количество обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке, с которыми проведена индивидуальная дополнительная	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла;

			работа/численность обучающихся, не осваивающих программу к контрольной точке	от 0,19 до 0,08 - 1 балл. <i>Не более 5 баллов</i>
		К - 5 Индивидуальная работа с одаренными и талантливыми обучающимися	Количество обучающихся, с которыми проведена индивидуальная работа/численность обучающихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,08 - 1 балл. <i>Не более 5 баллов</i>
		К - 6 Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов)	Количество обучающихся, систематически посещающих научные объединения по профилю/численность обучающихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл. <i>Не более 5 баллов</i>
		К - 7 Воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность обучающихся	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,04 - 1 балл. <i>Не более 5 баллов</i>
3.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	К - 8 Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых	Количество мероприятий	Всероссийский уровень - 5 баллов; региональный уровень - 3 балла; муниципальный уровень - 2

		столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.		балла; уровень образовательного учреждения - 1 балл. <i>Не более 5 баллов</i>
4.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	К - 9 Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе, участие в инновационной и экспериментальной работе и др.	Количество и объем авторских программ, собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий и т.п., применяемых в образовательном процессе	В зависимости от сложности, объема и результативности работы - <i>до 5 баллов</i>
5.	Использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих)	К - 10 Использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий	Количество занятий с обучающимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео-, аудиоаппаратуры; здоровьесберегающих технологий	На основе результатов внутреннего мониторинга - <i>до 5 баллов</i>
6.	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	К - 11 Прохождение курсов повышения квалификации, переподготовки; обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового), обучение в	Свидетельства, сертификаты и т.п. о повышении квалификации и профессиональной подготовке (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	Обучение по программам высшего образования - до 3 баллов; повышение квалификации - до 2 баллов; профессиональная подготовка - до 2 баллов; обучение в аспирантуре, докторантуре - до 5 баллов.

		аспирантуре, докторантуре		<i>Не более 5 баллов</i>
7.	Оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся	К - 12 Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся.	Количество положительных голосов/количество опрошенных	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл. <i>Не более 5 баллов</i>
8.	Оценка деятельности педагога со стороны обучающихся	К - 13 Сохранность контингента	Количество занимающихся из числа первого набора/количество зачисленных первого набора	От 1 до 0,8 - 5 баллов; от 0,79 до 0,6 - 4 балла; от 0,59 до 0,4 - 3 балла; от 0,39 до 0,2 - 2 балла; от 0,19 до 0,05 - 1 балл. <i>Не более 5 баллов</i>
9.	Дополнительный критерий (устанавливается образовательны м учреждением самостоятельно)	К - 14 Отражает специфику образовательного учреждения		<i>Не более 10 баллов</i>

**Типовые критерии оценки качества труда педагогов организаторов ОБЗР
ГБОУ СОШ № 312**

№ п/п	Критерии	Мах балл
1	Организация и проведение конкурсов по правилам дорожного движения (районного/городского):	15/30

2	Представление собственного педагогического опыта- в виде творческого отчета на семинаре, педагогической конференции, МО.	10
3	Участие в профессиональных конкурсах, грантах	10
4	Общественная оценка деятельности учителя. Публикация в сети Интернет (наличие сертификата)	10
5	Активное взаимодействие с заинтересованными учреждениями и организациями (военкомат, учреждения здравоохранения)	10
	Максимальное количество баллов	70

**Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР, заведующего ОЭП, заведующего ЦИО
ГБОУ СОШ № 312**

№ п/п	Критерии	Max балл
1	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	5
2	Положительная динамика качества обученности учащихся по результатам аттестации (ЕГЭ, ГИА)	5
3	Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости и качества обученности в сравнении с предыдущим периодом	5
4	Работа с молодыми и малоопытными педагогами	4
5	Посещение уроков и школьных мероприятий.	3
6	Организация работы со слабоуспевающими детьми.	3
7	Участие учащихся в районных, городских олимпиадах, конкурсах, смотрах	5
8	Обеспечение эффективного участия педагогов школы в конкурсах различного уровня и представление школы на окружных, городских, российских мероприятиях	5
9	За высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса.	5
10	За инициирование к участию в инновационной деятельности – ведение экспериментальной работы, внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий.	5
11	Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий.	3
12	Высокое качество подготовки и организация школьных дел.	3

13	Посещаемость учащимися уроков, мероприятий, школы.	3
14	Организация работы по профилактике правонарушений	3
15	За обеспечение санитарно-гигиенических условий, норм и правил охраны труда.	3
16	Организация предпрофильного и профильного обучения	3
17	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)	3
18	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.	4
19	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	5
20	Пополнение сайта новыми материалами	5
21	Административное дежурство по школе.	4
22	Публикации	3
23	Индивидуальная работа с родителями, учащимися, учителями. Выступление на родительских собраниях. Участие в проведении дней открытых дверей	3
24	Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведение обязательной и текущей документации и т. д.)	5
25	Отсутствие обращений к директору обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	5
Максимальное количество баллов		100

**Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности заместителя
директора ГБОУ СОШ № 312**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Своевременное и качественное	Своевременное предоставление отчетов	10

предоставление перечня льготных профессий		
Качественное ведение документации	Своевременное, правильное оформление документации, сдача документации.	10
Высокая эффективность по обеспечению строгого соблюдения финансовой дисциплины	Соблюдение сроков исполнения документации.	15
Своевременная и качественная подготовка и представление финансовых и кадровых приказов в бухгалтерию	Соблюдение сроков предоставления документации.	15
Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний надзорных органов	15
Своевременное и качественное выполнение распоряжений, заданий, приказов руководителя; своевременное, с незначительными замечаниями		10
Своевременное и качественное заключение договоров.	Отсутствие замечаний при заключении договоров	15
Высокий уровень решения конфликтных ситуаций		10
Максимальное количество баллов		100

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности социального педагога ГБОУ СОШ № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Сформированность социально-психологических компетенций обучающихся	Эффективная реализация в деятельности социального педагога целевых просветительско – профилактических комплексных программ.	До 5 баллов
	Зафиксированное и результативное социально-педагогическое сопровождение детей группы риска (девиантного поведения)	Отсутствие правонарушений в школе – 2 балла, отсутствие преступлений в школе – 2 балла.

	Положительная динамика по индивидуальному сопровождению социально-незащищенных категорий детей и семей (снятие с ВШК, учета ОДН УВД)	на 10% - 3 балла на 8% - 2 балла на 4% - 1 балл
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Отсутствие или снижение количества пропусков уроков по болезни (простудные заболевания, ОРВИ) у учащихся из социально незащищенной категории семей	2 балла
Уровень социализации обучающихся	Положительная динамика профессионального самоопределения учащихся из социально незащищенной категории семей	2 балла – от 70% и выше в 11 классе 2 балла – от 50% и выше в 9 классе.
	Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	75%-100% - 2 балла; 50% - 74% - 1 балл
	Охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время.	75% и выше – 2 балла; 50% - 74% - 1 балл
Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации. Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника	Городской уровень: Докладчик – 20 баллов Участник – 5 баллов Районный уровень: Докладчик – 10 баллов Участник – 5 баллов Школьный уровень: Докладчик – 5 баллов Участник – 2 баллов Проведение открытого урока: Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 10 баллов Международный уровень – 15 баллов
Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни). Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней	Всероссийский уровень: Призёр – 30 баллов Участник – 20 баллов Городской уровень: Призёр – 20 баллов Участник – 15 баллов Районный уровень: Призёр – 10 баллов Участник – 5 баллов
Обучение, способствующее повышению качества и результативности	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Курсы от 72 часов – 10 баллов Краткосрочные курсы – 7 баллов

и профессиональной деятельности социального педагога		
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность социального педагога. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий –0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий –2 балла
Максимальное количество баллов		84

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности педагога-психолога ГБОУ СОШ № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Сформированность социально-психологических компетенций учащихся	Эффективная реализация в деятельности психолога программы просветительско – профилактической работы	До 5 баллов
	Зафиксированное и результативное психолого-педагогическое сопровождение детей группы риска (девиантного поведения)	Отсутствие правонарушений в школе – 2 балла, отсутствие преступлений в школе – 2 балла.
	Коллективные достижения обучающихся в социально - значимых проектах	При наличии призовых мест: 5 баллов - Региональный уровень; 3 балла – Районный уровень; 1 балл – уровень ОУ.
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения	80%-100% - 2 балла 60%-79% - 1 балл
	Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения	80%-100% - 2 балла 60%-79% - 1 балл
Уровень социализации обучающихся	Участие в формировании портфолио обучающихся (психологический блок), систематическое пополнение материалов.	5 баллов – систематическая работа по формированию портфолио

<p>Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности</p>	<p>Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации. Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника</p>	<p>Городской уровень: Докладчик – 20 баллов Участник – 5 баллов Районный уровень: Докладчик – 10 баллов Участник – 5 баллов Школьный уровень: Докладчик – 5 баллов Участник – 2 баллов Проведение открытого урока: Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 10 баллов Международный уровень – 15 баллов</p>
<p>Результативность презентации собственной педагогической деятельности</p>	<p>Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни). Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней</p>	<p>Всероссийский уровень: Призёр – 30 баллов Участник – 20 баллов Городской уровень: Призёр – 20 баллов Участник – 15 баллов Районный уровень: Призёр – 10 баллов Участник – 5 баллов</p>
<p>Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности</p>	<p>Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период</p>	<p>Курсы от 72 часов – 10 баллов Краткосрочные курсы – 7 баллов</p>
<p>Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий</p>	<p>Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность педагога-психолога. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий</p>	<p>Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий – 0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий – 2 балла</p>
<p>Максимальное количество баллов</p>		<p>120</p>

**Расчет персональной надбавки стимулирующего характера
деятельности педагога-психолога-специалиста ГБОУ СОШ № 312**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Сформированность социально-психологических компетенций учащихся	Эффективная реализация в деятельности психолога программы просветительско – профилактической работы	До 5 баллов
	Зафиксированное и результативное психолого-педагогическое сопровождение детей группы риска (девиантного поведения)	Отсутствие правонарушений в школе – 2 балла, отсутствие преступлений в школе – 2 балла.
	Коллективные достижения обучающихся в социально - значимых проектах	При наличии призовых мест: 5 баллов - Региональный уровень; 3 балла – Районный уровень; 1 балл – уровень ОУ.
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	Высокий уровень адаптации первоклассников к новым условиям обучения	80%-100% - 2 балла 60%-79% - 1 балл
	Высокий уровень адаптации пятиклассников к новым условиям обучения	80%-100% - 2 балла 60%-79% - 1 балл
Уровень социализации обучающихся	Участие в формировании портфолио обучающихся (психологический блок), систематическое пополнение материалов.	5 баллов – систематическая работа по формированию портфолио
Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации. Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника	Городской уровень: Докладчик – 20 баллов Участник – 5 баллов Районный уровень: Докладчик – 10 баллов Участник – 5 баллов Школьный уровень: Докладчик – 5 баллов Участник – 2 баллов Проведение открытого урока: Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 10 баллов

		Международный уровень – 15 баллов
Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни). Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней	Всероссийский уровень: Призёр – 30 баллов Участник – 20 баллов Городской уровень: Призёр – 20 баллов Участник – 15 баллов Районный уровень: Призёр – 10 баллов Участник – 5 баллов
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Курсы от 72 часов – 10 баллов Краткосрочные курсы – 7 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность педагога-психолога. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий – 0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий – 2 балла
Максимальное количество баллов		120

**Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности
учителя - дефектолога ГБОУ СОШ № 312**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Высокое качество образовательного процесса	Комплексно-тематический подход построения образовательного процесса (планирование, организация детской деятельности, создание предметно-развивающей среды).	До 10 баллов
	Разработка письменных рекомендаций воспитателям групп общеразвивающей направленности по развитию детей.	До 5 баллов
	Наличие в предметно-развивающей среде нетрадиционного оборудования и материалов и постоянное его пополнение.	До 5 баллов

Результативность работы:	Своевременное выявление детей с проблемами в развитии, качественное оформление документов для обследования и психолого-педагогического сопровождения	До 10 баллов
Систематическое использование ИКТ в образовательном процессе	Написание планов работы в электронном виде.	До 2 баллов
	Составление презентаций опыта работы в электронной форме	До 3 баллов
	Наличие публикаций в СМИ	До 5 баллов
Трансляция педагогического опыта	Участие в методической работе на уровне Учреждения (подготовка и проведение консультаций, семинаров, открытых просмотров и др.).	До 5 баллов
	Участие в конкурсах педагогического мастерства (победитель), проведение мастер-классов на муниципальном уровне;	До 10 баллов
	Участие в конкурсах на региональном и федеральном уровне (победитель)	До 10 баллов
Высокий уровень исполнительской дисциплины при увеличении объема работы (нагрузки)		До 5 баллов
Особый вклад в развитие Учреждения. Персональное участие в проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, выставки, дни открытых дверей)	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на уровне Учреждения;	До 3 баллов
	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на муниципальном уровне (победители);	До 5 баллов
	Персональное участие в подготовке детей к участию в конкурсах, праздниках: - на региональном или федеральном уровне (победители)	До 7 баллов
Результативность работы с семьями воспитанников:	Проведение мероприятий для семей в нетрадиционной форме (круглый стол, викторина, и др.);	До 2 баллов
	Удовлетворенность родителей качеством работы педагога (по результатам анкетирования): - 80-90%	До 3 баллов
Наличие отраслевой награды	Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ».	До 10 баллов
Максимальное количество баллов		100

**Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности методиста
ГБОУ СОШ № 312**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Создание условий для эффективной деятельности коллектива	10
Работа в экспертных комиссиях, жюри,	Наличие подтверждающей документации	район – 10; – город – 15; – Россия – 30
Работа с педагогическим коллективом учреждения	Наставническая работа	10
Разработка, реализация, организация, семинаров, проектов и мероприятий	Разработка и реализация проектов. Разработка и проведение официально зафиксированных мероприятий	Организация мероприятия с количеством участников: – до 50 человек – 10 баллов; – до 100 человек – 20 баллов; – более 100 человек – 30 баллов.
Участие в профессиональных конкурсах и разного рода педагогических и профессиональных мероприятиях	Участие в профессиональном конкурсе: районного, городского, краевого, российского уровня (в качестве сотрудника учреждения)	Участие / Победа: – район – 5/10; – город – 10/15; – Россия – 20/30
Наличие отраслевой награды	Министерства образования и науки РФ «Почетный работник общего образования РФ».	10 баллов
ИТОГО		100 баллов

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности тьютора

Критерии и показатели		Баллы
1.	Качественная организация процесса индивидуальной работы с обучающимися по выявлению, формированию и развитию их познавательных процессов	До 5 баллов

2.	Выполнение плана работы	До 5 баллов
3.	Составление аналитических материалов по запросу администрации, педагогов, расширение сферы деятельности и высокую интенсивность труда	До 5 баллов
4.	Участие в работе по вопросам профилактики негативных проявлений среди обучающихся	До 3 баллов
5.	Участие в работе педагогических, методических советов, в работе по проведению родительских собраний, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим	До 5 баллов
6.	Качественное ведение документации	До 3 баллов
7.	Выполнение работ за рамками должностных обязанностей (показатель учитывается при наличии служебной записки)	До 2 баллов
8.	Отсутствие больничных за анализируемый период	До 2 баллов
9.	Отсутствие взысканий (замечания, выговора) со стороны администрации	До 5 баллов
	Итого: максимальное количество баллов	35

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности учитель-логопед ГБОУ СОШ № 312

	Показатели	Максимальный балл
1	Результативность коррекционно-развивающей работы	15
2	Психолого-педагогическое сопровождение детей с особыми образовательными потребностями	15
3	Консультирование родителей детей с РАС и ОВЗ	15
4	Повышение квалификации	5
5	Положительная оценка со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, воспитанников	10
6	Оснащение кабинета	10
7	Высокое качество ведения школьной документации	10
8	Публикации	10
9	Грамоты, благодарственные письма, дипломы на районном уровне Грамоты, благодарственные письма, дипломы на городском уровне	5/10

Максимальный балл:	100
--------------------	-----

**Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности
библиотекарь
ГБОУ СОШ № 312**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Результативность работы	Вклад в выполнение отделом плановых показателей	5 баллов
Увеличение объема выполненных работ выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	приказы	10 баллов
Выполнение различных поручений, не предусмотренных должностными инструкциями	приказы	10 баллов
Уровень активности при подготовке в проведении мероприятий	План мероприятия	10 баллов
Наличие грамот и благодарностей	копии	Городской уровень: Докладчик – 20 баллов Участник – 5 баллов Районный уровень: Докладчик – 10 баллов Участник – 5 баллов Школьный уровень: Докладчик – 5 баллов Участник – 2 баллов

		Проведение открытого урока: Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 10 баллов Международный уровень – 15 баллов
Участие в PR-кампаниях библиотеки (рекламные, имиджевые)	проекты	10 баллов
Профессиональное мастерство Повышение квалификации	копии	Курсы от 72 часов – 10 баллов Краткосрочные курсы – 7 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность заведующего библиотекой. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий – 0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий – 10 балла
Уровень освоения информационных компьютерных технологий и использование их в работе		5 баллов
Наличие выступлений на мероприятиях и семинарах	копии	3 балла
Всего		93 балла

**Расчет персональной надбавки стимулирующего характера
деятельности педагога-организатора ГБОУ СОШ № 312**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
-----------------	-----------------------------	--

Результативность внеклассной деятельности	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятия различного уровня	5 баллов – Региональный уровень 3 балла – районный уровень
	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	До 5 баллов
	Высокое качество проведения районных, городских мероприятий с учащимися	5 баллов – Региональный уровень 3 балла – районный уровень
Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации. Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника	Городской уровень: Докладчик – 20 баллов Участник – 5 баллов Районный уровень: Докладчик – 10 баллов Участник – 5 баллов Школьный уровень: Докладчик – 5 баллов Участник – 2 баллов Проведение открытого урока: Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 10 баллов Международный уровень – 15 баллов
Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни). Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней	Всероссийский уровень: Призёр – 30 баллов Участник – 20 баллов Городской уровень: Призёр – 20 баллов Участник – 15 баллов Районный уровень: Призёр – 10 баллов Участник – 5 баллов
Обучение, способствующее повышению качества и результативности	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Курсы от 72 часов – 10 баллов Краткосрочные курсы – 7 баллов

ти профессиональной деятельности		
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность педагога -организатора. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий –0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий –2 балла
	Максимальное количество баллов	90

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности воспитателя группы продленного дня ГБОУ СОШ № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Результативность внеклассной деятельности	Сохранность контингента обучающихся в ГПД	10 баллов – 100% обучающихся.
	Зафиксированное качество проведения внеклассных мероприятий.	5 баллов при 100%-ном охвате школьников.
	Наличие системы воспитательной работы, системы оздоровления (применение здоровьесберегающей технологии во всем процессе).	5 баллов
	Отсутствие или положительная динамика травматизма в группе продленного дня. Наличие системы мероприятий по безопасному проведению образовательного процесса (техника безопасности, правила дорожного движения, профилактика, изучение правил по охране труда в быту)	5 баллов при отсутствии случаев травматизма.
	Отсутствие пропусков занятий обучающимися без уважительных причин, 100% посещаемость группы воспитанниками.	5 баллов при отсутствии пропусков без уважительной причины 2 балла – при наличии положительной динамики в сторону уменьшения.

	Организация учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театра, выставок декоративно-прикладного творчества	3 балла
Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности учителя	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации. Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника	Городской уровень: Докладчик – 20 баллов Участник – 5 баллов Районный уровень: Докладчик – 10 баллов Участник – 5 баллов Школьный уровень: Докладчик – 5 баллов Участник – 2 баллов Проведение открытого урока: Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 10 баллов Международный уровень – 15 баллов
Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни). Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней	Всероссийский уровень: Призёр – 30 баллов Участник – 20 баллов Городской уровень: Призёр – 20 баллов Участник – 15 баллов Районный уровень: Призёр – 10 баллов Участник – 5 баллов
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Курсы от 72 часов – 10 баллов Краткосрочные курсы – 7 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность воспитателя ГПД. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий – 0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий – 2 балла

(отсутствие) дисциплинарны х взысканий		
Максимальное количество баллов		132

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности заведующего библиотекой ГБОУ школа № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Пополнение фонда школьной библиотеки учебниками	Обеспеченность учебного плана учебниками к началу учебного года	100% - 5 баллов
Внедрение информационных технологий в практику работы школьной библиотеки	Заполнение базы «БиблиоГраф»	2 балла
Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации. Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника	Городской уровень: Докладчик – 20 баллов Участник – 5 баллов Районный уровень: Докладчик – 10 баллов Участник – 5 баллов Школьный уровень: Докладчик – 5 баллов Участник – 2 баллов Проведение открытого урока: Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 10 баллов Международный уровень – 15 баллов
Результативность презентации собственной	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни).	Всероссийский уровень: Призёр – 30 баллов Участник – 20 баллов

педагогической деятельности	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных конкурсах соответствующих уровней	Городской уровень: Призёр – 20 баллов Участник – 15 баллов Районный уровень: Призёр – 10 баллов Участник – 5 баллов
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Курсы от 72 часов – 10 баллов Краткосрочные курсы – 7 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность заведующего библиотекой. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий – 0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий – 10 баллов
	Максимальное количество баллов	102

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной работе ГБОУ школа № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Наличие условий осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям	Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям к условиям обучения в общеобразовательном учреждении (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима, режима подачи питьевой воды и т.д. Акт о приемке школы.	10 баллов при соответствии.
	Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных, исправных гардеробов, внутренних туалетов, спортзалов, столовых, пищеблоков, душевых и т.п.) Акт о приемке школы.	5 баллов при соответствии.

	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	10 баллов – при отсутствии неисполненных предписаний контрольно-надзорных служб. При наличии предписаний контрольно-надзорных служб количество баллов определяется комиссионно. Баллы начисляются 1 раз в год.
	Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	5 баллов
	Обеспечение учебных кабинетов, мастерских, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	5 баллов
	Эстетические условия помещений образовательного учреждения и высокая сохранность учебного и лабораторного оборудования.	5 баллов
	Эстетичный вид пришкольной территории	5 баллов
	Укомплектованность ставок обслуживающего персонала	5 баллов
Эффективность/своевременность управленческой деятельности	Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии, тепловой энергии	10 баллов
	Проведение инструктажа на рабочем месте (вводный и периодический) технического и обслуживающего персонала, разработка инструкций по технике безопасности для технического и обслуживающего персонала	5 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность заместителя директора по АХР, зам. директора по финансам. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий –0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий –10 баллов
Максимальное количество баллов		70

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности заведующего музеем ГБОУ школа № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Результативность внеклассной деятельности	Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятия различного уровня	10 баллов - Всероссийский уровень 5 баллов – Региональный уровень 3 балла – районный уровень
	Участие в методической работе школы: методическое объединение, педагогические советы, семинары, педагогические чтения	До 5 баллов
	Высокое качество проведения районных, городских мероприятий с учащимися	5 баллов– Региональный уровень 3 балла – районный уровень
Результативность методической и опытно-экспериментальной деятельности	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации. Документальное подтверждение участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе докладчика или участника	Городской уровень: Докладчик – 20 баллов Участник – 5 баллов Районный уровень: Докладчик – 10 баллов Участник – 5 баллов Школьный уровень: Докладчик – 5 баллов Участник – 2 баллов Проведение открытого урока: Школьный уровень – 2 балла Районный уровень – 5 баллов Городской уровень – 10 баллов Международный уровень – 15 баллов
Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Уровень и статус участия в профессиональных конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни). Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в	Всероссийский уровень: Призёр – 30 баллов Участник – 20 баллов Городской уровень:

	профессиональных конкурсах соответствующих уровней	Призёр – 20 баллов Участник – 15 баллов Районный уровень: Призёр – 10 баллов Участник – 5 баллов
Обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности	Документы, свидетельствующие об обучении или окончании обучения в отчетный период	Курсы от 72 часов – 10 баллов Краткосрочные курсы – 7 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность заведующего музеем. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий – 0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий – 2 балла
	Максимальное количество баллов	80

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности программиста, инженера - электроника ГБОУ СОШ № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Позитивные результаты деятельности	Бесперебойная работа компьютерной техники	5 баллов - без замечаний Наличие замечаний – 0 баллов
	Обслуживание парка компьютерной техники без привлечения посторонних специалистов в установленном размере за каждый компьютер	10 баллов
	Качественное техническое сопровождение учебных кабинетов	5 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность лаборанта. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий – 0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий – 10 баллов

представителям и), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий		
	Максимальное количество баллов	30

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности лаборанта, лаборанта ЦИО ГБОУ СОШ № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Позитивные результаты деятельности	Сохранность лабораторного оборудования	До 5 баллов
	Своевременное устранение неполадок оборудования	До 5 баллов
	Качественное ведение документации (книги учета, заявок, и т.д.)	До 5 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность лаборанта. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий –0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий –10 балла
	Максимальное количество баллов	25

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности специалиста по кадрам, документоведа, делопроизводителя ГБОУ СОШ № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Создание условий для осуществления образовательного	Обеспечение ведения делопроизводства и сохранности документооборота.	До 3 баллов
	Осуществление контроля за приемом и передачей электронной информации	До 3 баллов

о процесса, отвечающего современным требованиям	Осуществление приёма и передачи электронной почты и доведение содержания сообщений до сведения директора школы, печатание по указанию директора школы различных документов и материалов	2 балла – без замечаний
Осуществление документационной кадровой работы в школе	Осуществление делопроизводства; формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой, обеспечение их сохранность и в установленные сроки сдача их в архив.	До 2 баллов
	Соблюдение сроков исполнения документации.	До 2 баллов
	Создание банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	3 балла
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность специалиста по кадрам, документоведа, делопроизводителя. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий –0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий –5 баллов
	Максимальное количество баллов	20

**Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности администратора
ГБОУ**

СОШ № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Организация дежурства по школе	Назначение на дежурство	До 5 баллов
	Отсутствие травм у обучающихся	До 10 баллов
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности в соответствии с инструкцией	До 5 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность администратора. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий –0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий – до 10 баллов

дисциплинарных взысканий		
	Максимальное количество баллов	30

**Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности гардеробщика
ГБОУ
СОШ № 312**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Постоянное обеспечение режима безопасных условий труда и учебы, санитарно-гигиенических условий	Обеспечение соблюдения чистоты и порядка помещения гардеробной.	До 5 баллов
	Отсутствие случаев пропажи одежды обучающихся из гардеробов школы	До 10 баллов
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности в соответствии с инструкцией	До 5 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность гардеробщика. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий –0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий –10 баллов
	Максимальное количество баллов	30

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности уборщика территории ГБОУ СОШ № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
-----------------	-----------------------------	--

Позитивные результаты деятельности	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной территории	5 баллов – без замечаний
	Качественное содержание зеленых насаждений на территории школы	5 баллов – без замечаний
	Своевременное обеспечение доступа к общеобразовательному учреждению учащихся, педагогов, родителей в зимнее время	До 5 баллов
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности в соответствии с инструкцией	До 5 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность уборщика территории. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий –0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий –10 баллов
Максимальное количество баллов		30

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности уборщика служебных помещений ГБОУ СОШ № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Позитивные результаты деятельности	Качество ежедневной уборки помещений	5 баллов – без замечаний
	Качество генеральной уборки помещения	5 баллов – без замечаний
	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР	До 2 баллов
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	До 3 баллов
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности в соответствии с инструкцией	До 5 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие)	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность уборщика служебных помещений. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий –0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий –10 баллов

дисциплинарных взысканий		
	Максимальное количество баллов	30

**Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий
ГБОУ СОШ № 312**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Позитивные результаты деятельности	Качественное и своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам	До 5 баллов
	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	До 5 баллов
	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХР	До 2 баллов
	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	До 3 баллов
	Соблюдение правил охраны труда, техники безопасности в соответствии с инструкцией	До 5 баллов
Уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями), наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность РКОЗ. Наличие (отсутствие) дисциплинарных взысканий	Наличие жалоб или дисциплинарных взысканий –0 баллов Отсутствие жалоб или дисциплинарных взысканий –10 баллов
	Максимальное количество баллов	30

**Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности заместителя директора по безопасности функционирования учреждения
ГБОУ СОШ № 312**

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Исполнительская дисциплина	Наличие/отсутствие дисциплинарных взысканий	5

Наличие/отсутствие обоснованных жалоб сотрудников, граждан, уровень решений конфликтных ситуаций	имеются или нет	5
Профилактическая работа с учащимися (беседы, проведение мероприятий по ОБЖ и т.п.)		10
Качественное ведение документации, подготовки отчетов	правильность, точность ведения	5
Отсутствие замечаний со стороны проверяющих	имеются или нет	10
Оперативное реагирование на устранение замечаний по безопасности учреждения		5
Содержание учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства по безопасности учреждения		7
Взаимодействие с учреждениями, специалистами различных служб		3
Итого: максимальное количество баллов		50

Расчет персональной надбавки стимулирующего характера деятельности специалиста по охране труда ГБОУ СОШ № 312

Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
Повышение квалификации, подтвержденное сертификатом (курсы в т.ч. дистанционные)	Наличие/отсутствие	5
Плановое проведение проверок технического состояния объектов контроля, составление актов, предписаний	Наличие	5
Организация и проведение учебных тренировок с составлением актов по результатам	Своевременно	10

Организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по ОТ , ПБ и электробезопасности	Своевременно	10
Проведение обучения персонала в соответствии с планом по ГО и ЧС	Своевременно	10
Качественная организация прохождения медицинских осмотров	Своевременно .	10
Итого: максимальное количество баллов		50