

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 572
Невского района Санкт-Петербурга

Принято

Решением общего собрания
работников ГБОУ лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 04.12.2021 № 2

Утверждено

Приказом директора ГБОУ лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга
от 06.12.2021 № 417
Директор ГБОУ лицея № 572 Невского
района Санкт-Петербурга
Петроченко С.Б.

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга
Соколова С.Ю.

06.12.2021



с 06.12.2021 по 05.12.2024 г.

Коллективный договор

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
лицей № 572 Невского района Санкт-Петербурга
на 2022-2024 годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 13 " декабря 2021 г.
рег. № 15179/М-КД

Подпись _____

Санкт-Петербург
2021 год

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 572
Невского района Санкт-Петербурга

Принято

Решением общего собрания
работников ГБОУ лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 04.12.2021 № 2

Утверждено

Приказом директора ГБОУ лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга
от 06.12.2021 № 417
Директор ГБОУ лицея № 572 Невского
района Санкт-Петербурга
_____Петроченко С.Б.

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга
_____Соколова С.Ю.
06.12.2021

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения
лицей № 572 Невского района Санкт-Петербурга
на 2022-2024 годы

Санкт-Петербург
2021 год

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор государственного бюджетного образовательного учреждения лица № 572 Невского 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 лице № 572 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ лицей № 572 Невского района Санкт-Петербурга).

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга, регулирования вопросов социального партнерства в ГБОУ лице № 572 Невского района Санкт-Петербурга, установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

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

- работники ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - Профком) - председателя Профкома.

- работодатель в лице его представителя – директора ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга (далее – Работодатель).

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга.

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

1.5. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемые отпуска в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.6. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга, при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

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

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

1.10. К коллективному договору приняты следующие приложения

- Положение о показателях и критериях оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга (Приложение № 1).
- Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга (Приложение № 2).
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности Государственного общеобразовательного учреждения лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга (Приложение 3).

2. Социальное партнерство.

Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

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

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение Профкомом консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга, включая получения всей необходимой информации;
- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;

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

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ) ;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с п. 4.23 коллективного договора;
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) ;
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.5.10 (ст. 116 ТК РФ);
- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.4.19 коллективного договора;

- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.4.19 коллективного договора;

- расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок, указанный в заявлении в дополнительных случаях п. 3.3.9;

- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.5.11 коллективного договора;

- списки работников, предусмотренных п. 7.5 коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда и выплаты дополнительных пособий;

- дополнительные меры социальной поддержки предусмотренные п. 8.4 коллективного договора.

2.4. С учетом мотивированного мнения Профкома, Работодатель принимает локальные нормативные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);

- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505)

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

- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)

- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);

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

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

- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ)

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

- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

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

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

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);

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

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

- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям;

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

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

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности в ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга.

2.6. В соответствии с п.1.8. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность Профкома значимой для образовательной организации.

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

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

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

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

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

2.7.4. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга и информационных стендах.

2.7.5. Привлекает Профком для участия в комиссиях ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.7.6. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профкома, в том числе работников ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга выполняющих работу на общественных началах в Территориальных организациях Профсоюза 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.

2.7.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 5.2. Отраслевого соглашения председателю Профкома устанавливается стимулирующая 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, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга.

2.8. Профком обязуется:

2.8.1. Содействовать Работодателю в вопросах функционирования ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга;

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком защищать их права в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ. В этом случае, работники уплачивают в Профком сумму, именуемую взносом солидарности, в размере 2 % от двух минимальных размеров оплаты труда.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

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

2.8.5. Участвовать в работе комиссий ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

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

3. Трудовые правоотношения.

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга, в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

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

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

3.3. Обязанности Работодателя:

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

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

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

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

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

3.3.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку и оказывать содействие в получении страхового номера индивидуального лицевого счета.

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

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

3.3.6. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга, в порядке определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

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

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

3.3.9. По согласованию с Профкомом работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении 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;
- с работником-пенсионером;

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

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

3.3.12. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2 коллективного договора.

3.4. Стороны договорились:

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

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профкома на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой

договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.

3.4.2. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.4.3. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. В исключительных случаях Работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

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

- молодым специалистам, указанным в п. 6.5.1, 6.5.2 коллективного договора;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

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

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;

- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- конкретные размеры выплат компенсационного характера;

- 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 в ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга показателей и критериев.

3.4.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.4.7. Руководящие и иные работники ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагогические работники, для которых ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.4.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются

дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

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

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

3.4.11. 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 недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

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

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

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

3.4.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам ст. 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- изменение числа классов-комплектов;
- групп или количества обучающихся (воспитанников);
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга;
- изменение образовательных программ.

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

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

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

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

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

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

3.4.17. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.5.11 коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия

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

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

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

3.4.20. 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.

4.4. Оплата труда.

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

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

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

4.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении.

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

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

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

4.6. В соответствии с частью шестой статьи 136 ТК выплата заработной платы работнику производится два раза в месяц путем перечисления денежных средств на счет работника в банк ВТБ на зарплатную карту сотрудника. 29-го числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца в размере 50% оклада и 14 числа следующего месяца окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц.

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

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

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

Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя, после проведения учета мотивированного мнения Профкома.

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

4.11. Сверхурочная работа (п. 5.4.17 коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.13. 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.

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

4.15. 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.)

4.16. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга 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.

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

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

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

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

4.22. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.23. 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;

- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;

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

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

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

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

- 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:

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

разделам курса 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-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
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. Рабочее время, время отдыха.

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

- для педагогических работников ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга 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 п. 5.2 Коллективного договора;

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

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

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

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

5.4. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

5.4.1. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения Профкома и оговаривается в трудовом договоре.

5.4.2. Об учебной нагрузке на следующий год работодателя предупреждает работника не позднее, чем за 1,5 месяца до наступления очередного оплачиваемого отпуска, в случае ее изменения не менее чем за 2 месяца до изменения.

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

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

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

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

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

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

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

5.4.9. 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.

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

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

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

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

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

5.4.14. 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 № 3).

5.4.15. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.4.10. коллективного договора)

сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п 4.12, 4.13. коллективного договора.

5.4.16. Работа, выполняемая воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 152 ТК РФ, п. 4.12 Коллективного договора.

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

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

5.5. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

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

5.5.2. Не позднее, чем за 3 недели до наступления нового календарного года Работодатель совместно с Профкомом организует прием заявлений на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с указанием желаемых дат отпуска.

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

5.5.4. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.5.5 коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника...

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

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);

- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).

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

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

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

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

5.5.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии.

5.5.10. Работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание работников - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 2 календарных дня;
- смерть родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы на службу в армию – 1 календарный день;
- педагогическим работникам, чьи воспитанники заняли призовые места на олимпиадах, смотрах, конкурсах, соревнованиях всех уровней – до 14 календарных дней;
- председателю Профкома - 3 календарных дня;
- уполномоченному по охране труда – 1 календарный день;
- членам коллегиальных органов управления Профкома - 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- имеющим отраслевые и профсоюзные награды – 1 календарный день;
- медицинским работникам – 3 календарных дня;

В случаях, не связанных с конкретным фактом предоставление дополнительного отпуска происходит в каникулярный период.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);
- работникам являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»
- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»).
- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- работникам, награжденных знаком "Жителю блокадного Ленинграда" (п. 9 ч. 1 ст. 18 ст. ФЗ от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах");

В остальных случаях по согласованию с Профкомом.

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

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика.

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

6.2. Критерии массового увольнения работников относится:

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

30 дней;

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

6.3. Обязанности Работодателя.

6.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профком в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

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

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

6.3.4. С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом действующим законодательством.

6.4. Стороны договорились:

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

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

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника, с его согласия, на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга.

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

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

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

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188«О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;
- работники-предпенсионеры;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- работники, являющиеся членами Профкома, т.е. имеющие возможность и способность заниматься активной общественной работой на благо ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга.

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

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

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

6.4.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга, при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профкома.

6.4.9. В случае не соответствия 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 профессиональное переподготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499).

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

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

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

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

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

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

6.5.4. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях,

проводимых Советом молодых педагогов Санкт-Петербурга Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.

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

7. Охрана труда

7.1. Для реализации прав работников ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 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.

7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

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

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

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

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

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

7.3.2. Выделять средства в размере не менее 2,0 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 профессиональной образовательной организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

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

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

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

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

7.3.6. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальные оценки 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.

В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

7.3.7. 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.

7.3.8. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением

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

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности специалистов, обучающихся детей работе на электрических машинах и приемниках;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников пожарной безопасности;

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

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

7.3.12. 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.

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

7.3.14. 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.

7.3.15. 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.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

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

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

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

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

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

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

7.3.19. Обеспечивать противопожарную безопасность в ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга в соответствии с нормативными требованиями.

7.3.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.3.21. 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.

7.3.22. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.23. Обеспечивать работу в ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

7.3.24. 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.

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

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

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

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

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

7.4. 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.

7.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

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

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

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

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

- устанавливает дополнительное единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

 - гибели работника – (указывается сумма);

 - получения работником инвалидности - (указывается сумма)

 - утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - (указывается сумма).

7.6. Профком обязуется:

7.6.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном

подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

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

7.6.3. 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.

7.6.4. 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.

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

7.7. Профком рекомендует Работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

8.1. Стороны подтверждают, что работники ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Санкт-Петербурга.

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

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

8.1.3. Педагогическим работникам один раз в 5 лет предоставляется денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

8.1.4. Работникам предоставляются денежные компенсации за жилищно-коммунальные расходы, предусмотренные п. 7-9 ст. 45, в порядке и на условиях предусмотренных ст. 46 Социального кодекса Санкт-Петербурга.

8.1.5. Педагогическим работникам ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в соответствии с Положением о размере и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам образовательных организаций Санкт-Петербурга за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (утв. Распоряжением комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 10 июня 2020 года N 1212-р) выплачивается компенсация.

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

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

Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.

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

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

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

В случае, наличия средств, полученных ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга от приносящей доход деятельности, по согласованию сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

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

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

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

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга в пределах его компетенции.

8.2.2. Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга и членов их семей.

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

8.3. Профком обязуется:

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

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

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

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

8.4. В целях развития принципов социального партнерства, ответственности за нормальное функционирование и развитие ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга, 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 в ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга.

Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий.

Ответственность сторон Коллективного договора.

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

9.3. 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.

9.4. 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.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга, расторжения трудового договора с руководителем ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга.

9.6. 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.

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

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

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

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

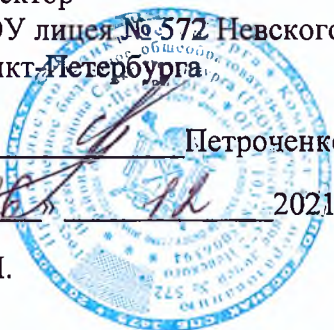
9.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

Представитель работодателя:

Директор
ГБОУ лица № 572 Невского района
Санкт-Петербурга



Петроченко С.Б.
«06» 12 2021 г.

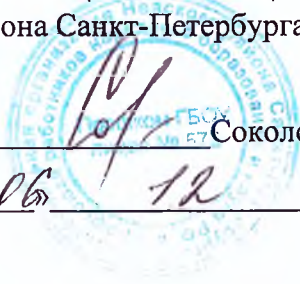
М.П.



Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ лица № 572 Невского
района Санкт-Петербурга


Соколова С.Ю.
«06» 12 2021 г.



СОГЛАСОВАНО

с ПК ГБОУ лицея № 572
Невского района
Санкт-Петербурга
Протокол от 13.01.2020г. № 2
Председатель ПК
ГБОУ лицея № 572
Невского района
Санкт-Петербурга


С.Ю. Соколова

ПРИНЯТО

Решением Управляющего совета
ГБОУ лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 14.01.2020г. № 3

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБОУ лицея № 572
Невского района
Санкт-Петербурга
от 14.01.2020г. № 3
Директор ГБОУ лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга


С.Б. Петроченко

Положение
о показателях и критериях оценки эффективности профессиональной
деятельности педагогических работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
лицея № 572 Невского района
Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург

2020г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о критериях оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга (далее – ГБОУ лицей № 572 Невского района Санкт-Петербурга) разработано в целях повышения эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга.

1.2. Целями оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников являются:

- повышение качества образовательных услуг,
- обеспечение зависимости оплаты труда от эффективности и качества работы,
- создание единой системы объективной оценки эффективности труда педагогических работников.

1.3. Задачами проведения оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников являются:

- проведение системной самооценки педагогом результатов, эффективности и качества собственной профессиональной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- создание единой системы диагностики и контроля состояния образования, обеспечивающей своевременное выявление изменений, влияющих на качество образования в ГБОУ лицее № 572 Невского района Санкт-Петербурга;
- повышение объективности оценки достижений педагогического работника;
- получение объективной информации о состоянии качества педагогической деятельности;
- определение результативности образовательного процесса, эффективности учебных программ, их соответствия нормам и требованиям федеральных стандартов;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества своего труда.

1.4. Положение устанавливает порядок расчета Критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга для дальнейшего определения и распределения стимулирующих выплат в качестве надбавок.

1.5. Положение разработано на основании Распоряжения Комитета по образованию от 05.07.2019 № 1994-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга».

2. Порядок установления показателей критериев эффективности деятельности педагогических работников.

2.1. Для установления показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности педагогических работников (далее – Критерий) создается Комиссия из административно- управленческого персонала, председателей методических объединений,

председателя выборного профсоюзного органа ГБОУ лицее № 572 Невского района Санкт-Петербурга.

Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.2. Основанием для формирования показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников выбираются следующие виды деятельности педагога:

- учебная деятельность;
- воспитательная деятельность;
- методическая и опытно-экспериментальная деятельность;
- коммуникативная деятельность;
- профессиональное самосовершенствование.

2.3. Расчет Критерия производится в соответствии с Приложением № 1 и Приложением № 2 настоящего Положения.

2.4. Комиссия определяет результат оценки (формирует сводный «бальный» список педагогических работников), определяет «цену» 1 балла, рассчитывает персональную стимулирующую надбавку педагогического работника. Расчет «цены» одного «балла качества», выраженной в денежных величинах, производится членами Комиссии и фиксируется в протоколе оценки качества труда за каждый отчетный период. «Цена» одного «балла качества» составляет результат деления стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников на сумму «баллов», набранную всеми педагогическими работниками.

2.5. На основании решения Комиссии (протокол заседания) директор ГБОУ лицее № 572 Невского района Санкт-Петербурга издает приказ о выплате стимулирующих надбавок педагогическим работникам.

2.6. Показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности работникам ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга определяются в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы педагогического работника один раз в квартал.

2.7. Показатели и критерии эффективности профессиональной деятельности педагогическим работникам Отделения дошкольного образования детей ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга определяются в рамках действия «эффективного контракта» по итогам работы педагогического работника ежемесячно.

3. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников.

3.1. Настоящим Положением утверждаются:

- Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга (Приложение 1);
- Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников Отделения дошкольного образования детей ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга (Приложение 2)

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляции на результаты оценки эффективности профессиональной деятельности педагогических работников.

4.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой эффективности профессиональной деятельности Комиссией, он вправе в трехдневный срок с момента ознакомления, подать апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя Комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу Комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель Комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание Комиссии, на которое в обязательном порядке приглашается педагог, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии педагога, подавшего апелляцию, члены Комиссии проводят проверку правильности оценки, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

4.6. Оценка, данная Комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается решением Комиссии.

**Критерии и показатели
эффективности деятельности педагогических работников
ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга**

N п/п	Показатели эффективности	Критерии оценки эффективности	Шкала	Ответственный
1.	Освоение обучающимися образовательных программ начального, основного, среднего общего образования	Достижение показателей предметной обученности	0-3	Чемякова Е.В. Кирченкова Ю.М.
		Доля обучающихся, не освоивших образовательные программы начального, основного, среднего общего образования	3 - отсутствуют 2 - 1-2% 1 - 3-5% 0 – более 5%	Чемякова Е.В. Кирченкова Ю.М.
		Подготовка обучающихся к ГИА	0-3	Чемякова Е.В.
2.	Позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся (в школьных, районных, городских олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.п.), в исследовательской деятельности по предмету	Участие в олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)	3 – всероссийский 2 - городской 1 - районный	Соппа О.В.
		Количество обучающихся, занявших призовые места на предметных олимпиадах различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)	3 – всероссийский 2 - городской 1 - районный	Соппа О.В.
		Участие обучающихся в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)	3 – всероссийский 2 - городской 1 - районный	Соппа О.В. Власова С.В.
		Обучающиеся заняли призовые места в научно-практических конференциях, конкурсах, фестивалях, смотрах и т.п. различного уровня (районный, городской, всероссийский и т.д.)	3 – всероссийский 2 - городской 1 - районный	Соппа О.В. Власова С.В.
3.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	Обеспечение безопасного отдыха обучающихся на перемене (дежурство)	2 -нет замечаний 1 -незначительные замечания	Жигало М.В.
		Отсутствие травматизма	1- отсутствие	Жигало М.В.

		обучающихся	травматизма	
4.	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	Обучение на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, пр.	1 – проходит обучение	Власова С.В.
		Участие в профессиональных конкурсах (всероссийский, городской, районный уровни)	3 – всероссийский 2 - городской 1 - районный	Власова С.В.
		Кураторство выпускных проектов (исследований) обучающихся	1 – является куратором	Власова С.В.
5.	Участие в работе профессиональных ассоциаций, сообществ	Участие в работе МО	2 – активное участие 1 – участие в отдельных мероприятиях	Председатели МО
6.	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Наличие (отсутствие) обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей обучающихся) и/или обучающихся на деятельность учителя	1- отсутствие жалоб	Жигало М.В.
7.	Ведение документации	Своевременное и качественное ведение необходимой документации	2 -нет замечаний 1 -незначительные замечания	Чемякова Е.В. Кирченкова Ю.М.
8.	Обеспечение доступности качественного образования	Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей, проявляющих выдающиеся способности в обучении (работа с индивидуальными маршрутами обучающихся)	2 -нет замечаний 1 -незначительные замечания	Соппа О.В.
		Реализация программ (проектов, мероприятий) поддержки детей "группы риска". Степень вовлеченности слабоуспевающих учеников и учеников из "группы риска" в работу	2 -нет замечаний 1 -незначительные замечания	Чемякова Е.В. Кирченкова Ю.М.

**Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников
Отделения дошкольного образования детей
ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга**

№ п/п	Показатель критерия	Значения критерия	Месяцы		
1	Создание условий для овладения воспитанниками ОО (группы ОО) образовательными областями ООП ДО (предметно-развивающая среда)	По ФГОС ДО 5 областей <i>(для воспитателей)</i> 10 баллов -100% (в соответствии от созданных условий по каждой образовательной области) 8 баллов - 75% 6 баллов - 50% 4 баллов – 25% 0 баллов – менее 25%			
2	Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства	3 балла - курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки <i>распространение опыта:</i> 1 балл – методических разработок и публикация в СМИ 3 балла – район (конкурсы педагогических достижений, проблемно – целевые группы), участие в семинарах, конференциях 5 баллов – город (городские конкурсы, на базе АППО и т.п.), участие в семинарах, конференциях 10 баллов - мастер-класс (район, город)			
3	Посещаемость воспитанниками ОО (группу ОО)	Отношение фактической посещаемости к списочному составу группы. Максимальный балл – 10 менее 0,10 – 0 баллов от 0,10 до 0,27 – 4 балла от 0,28 до 0,39 – 6 баллов от 0,40 до 0,69 – 8 баллов от 0,70 до 1 – 10 баллов			
4	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	3 балла – отсутствие травм -10 баллов за каждую травму			
5	Участие воспитанников ОО, (группы ОО) в смотрах, выставках, конкурсах,	В рамках ОО – 1 балл за каждое мероприятие, за районное мероприятие – 5 баллов за участие в городских – 7 баллов			

	соревнованиях районного и городского уровня	за участие во всероссийских – 10 баллов Интернет (предоставить подтверждение в учреждение: презентацию выполнения работы, методические разработки, конспекты занятий и т.п.) не более 3 (трёх)			
6	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста. Наставничество.	Осуществляет наставничество – 5 баллов за каждого молодого специалиста. Не осуществляет наставничество – 0 баллов			
7	Участие в подготовке и проведении мероприятий для воспитанников ОО, в том числе праздников, соревнований, конкурсов.	Выступление в роли актера, ведущего (в другой группе), оформителя – 1 балл за каждое мероприятие. Участие в составлении сценария – 1 балл			
8	Проведение открытых занятий	на уровне ОО – 1 балл за каждое мероприятие. на уровне района – 2 балла на уровне города – 3 балла посещение открытых занятий (на уровне ОО, района, города) – 1 балл			
9	Своевременное и качественное ведение документации группы ОО (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников)	Без замечаний – 10 баллов 1, 2 незначительных замечаний – 5 баллов грубые замечания, нарушения – 0 баллов			
10	Уровень коммуникативной культуры при общении со всеми участниками образовательного процесса	Отсутствие жалоб – 1 балл Обоснованная жалоба - – 10 баллов Мероприятие для родителей (открытые занятия, мастер – классы и т.д. с подтверждением – фото, лист регистрации, отзывы) – 2 балла , за каждое мероприятие. Мероприятия проведенные родителями для детей – 1 балл , за каждое мероприятие.			
		Итого:			

К педагогическим работникам могут применяться понижающие коэффициенты к итоговой сумме процентов в следующих случаях:

0,25 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде выговора на время его действия;

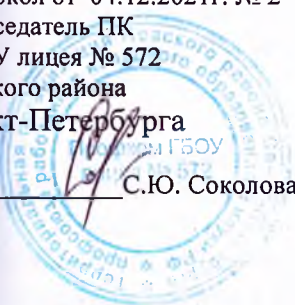
0,5 - в случае применения дисциплинарного взыскания в виде замечания на время его действия;

0,85 - в случае нарушения установленных сроков представления отчетности и запрашиваемой информации или представления ошибочных или недостоверных сведений.

СОГЛАСОВАНО

ПК ГБОУ лицея № 572
Невского района
Санкт-Петербурга
Протокол от 04.12.2021г. № 2
Председатель ПК
ГБОУ лицея № 572
Невского района
Санкт-Петербурга


С.Ю. Соколова




ПРИНЯТО

Решением Управляющего совета
ГБОУ лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга
Протокол от 04.12.2021г. №3

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора
ГБОУ лицея № 572
Невского района
Санкт-Петербурга
от 04.12.2021г. № 3
Директор ГБОУ лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга


С.Б. Петроченко



Положение
о материальном стимулировании работников Государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения
лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга

Санкт-Петербург
2021 год

Настоящее Положение о материальном стимулировании сотрудников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга (далее - ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда, и предусматривает порядок и условия оплаты труда сотрудников Образовательного учреждения.

Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении результатов деятельности ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга, в выполнении установленного государственного задания, закрепления кадров в и направлено на усиление связи оплаты труда работников с их личным трудовым вкладом и конечным результатом работы ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга в целом.

1. Общие положения

1.1. Проект Положения заслушивается на Общем собрании трудового коллектива, принимается Управляющим Советом ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга и утверждается директором ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга.

1.2. Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда, по согласованию с профсоюзным комитетом лицея.

1.3. Оплата труда сотрудников предусматривает единые принципы материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации.

1.4. Качество трудовой деятельности оценивается через материальное вознаграждение, состоящее из гарантированной оплаты труда виде должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера. Установленные государством должностные оклады и часовые тарифные ставки являются гарантиями минимальных размеров оплаты труда.

1.5. В соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 29.11.2019 № 614-132 "О бюджете Санкт-Петербурга на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов" (ст. 27) с **1 января 2020 года** установлен **размер базовой единицы**, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, находящихся в ведении исполнительных органов государственной власти Санкт-Петербурга, в сумме **12071 руб.**

В Санкт-Петербурге 27.12.2019 года заключено Региональное соглашение о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге на 2020 год между Правительством Санкт-Петербурга, общественной организацией Межрегиональное Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединение организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга».

С 1 января 2020 года в Санкт-Петербурге установлена минимальная заработная плата в размере 19 000 руб.

1.6. Расходы, по оплате труда включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет фонда оплаты труда (ФОТ), базового фонда, из вакантных ставок на основании ст. 60.2 ТК РФ «Совмещение профессий (должностей), фонда надбавок и доплат ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга (ФНД). При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

1.7. Доплаты и надбавки распределяются из фонда надбавок и доплат учреждения, размер которого устанавливается постановлением Правительства Санкт-Петербурга или Главным распорядителем бюджетных средств.

1.8. Надбавки и доплаты могут быть отменены или изменены в размерах, по приказу Главного распорядителя Администрации Невского района Санкт-Петербурга, по приказу директора лица до истечения срока действия приказа об их установлении за нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга, за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей по согласованию с профсоюзным комитетом.

Основанием являются:

1. Распоряжение Главы администрации Невского района.
2. Докладные записки и аналитические справки заместителей директора ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга.

1.9. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга, издаваемым по представлению Комиссии о материальном стимулировании в соответствии с данным Положением, как на весь учебный год, так и ежемесячно.

1.10. Источники формирования поощрительного фонда:

1. Надтарифный фонд оплаты труда;
2. Экономия фонда заработной платы;
3. Отчисление от доходов по оказанию комплекса платных услуг;

1.11. ГБОУ лицей № 572 Невского района Санкт-Петербурга вправе привлекать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые средства, за счет предоставления платных дополнительных образовательных услуг и иных предусмотренных настоящим Уставом услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

ГБОУ лицей № 572 Невского района Санкт-Петербурга вправе осуществлять приносящую доходы деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, и соответствующую этим целям. Доходы, полученные от такой деятельности, и приобретенное за счет этих доходов имущество поступают в самостоятельное распоряжение образовательного учреждения.

Привлечение ГБОУ лицей № 572 Невского района Санкт-Петербурга дополнительных средств, указанных в настоящем пункте, не влечет за собой снижение нормативов и (или) абсолютных размеров финансового обеспечения деятельности ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга за счет средств Администрации района

1. Виды материального стимулирования

2.1. В целях материального поощрения работников в ГБОУ лицее № 572 Невского района Санкт-Петербурга применяются следующие виды материального стимулирования:

- доплаты;
- надбавки;
- премии;
- материальная помощь.

2.2. Доплаты устанавливаются за дополнительную работу непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работников. Доплата за совмещение профессий (должностей) при выполнении работы временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора школы по вакантной должности. Доплата может производиться в процентах к должностному окладу или в конкретных суммах. Доплаты устанавливаются на период выполнения работ. Доплаты могут выплачиваться из вакантных ставок в пределах базового фонда оплаты труда.

2.3. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, высокое качество, напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда конкретного работника. Надбавка может производиться в процентах к должностному окладу или в конкретных суммах. Надбавки могут устанавливаться на определенный период или выплачиваться как единовременное вознаграждение.

2.4. Премирование как форма поощрения осуществляется за достижение высоких индивидуальных (коллективных) результатов деятельности ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга в целом или его структурных подразделений. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премия не выплачивается работникам, получившим административное взыскание.

2.5. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Материальная помощь, выплачивается по личному заявлению сотрудника, по приказу директора ГБОУ лицея № 572 Невского района Санкт-Петербурга. Размер материальной помощи определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

2. Размер стимулирующих выплат

2.1. Доплаты

Категория работников	Вид доплат	Размер доплат	Период выплат
Учителям, педагогическим работникам	За классное руководство в 1-4 классах	1000-2000 руб.	На срок выполнения работ
Учителям, педагогическим работникам	За классное руководство в 5-11 классах	1000-2000 руб.	На срок выполнения работ
Учителям, педагогическим работникам	За классное руководство в 4, 9, 11 классах	1000-2000 руб.	На срок выполнения работ
Учителям, педагогическим работникам	За заведование учебными кабинетами	500-1000 руб.	На срок выполнения работ
Педагогу-организатору,	За обслуживание компьютерной техники (за 1 шт.)	0,5%	На срок выполнения работ
Педагогические работники	За руководство работой и ведение документации по гражданской обороне	5%	На срок выполнения работ

			работ
Педагогические работники	За работу с опекаемыми детьми	5%	На срок выполнения работ
Педагогические работники	За организацию питания	100%	На срок выполнения работ
Заместитель директора	За организацию профориентационной работы и связь с вузами	5%	На срок выполнения работ
Заместитель директора	За организацию практики студентов	5%	На срок выполнения работ
Заместитель директора	За курирование и руководство работой групп продленного дня	5%	На срок выполнения работ
Заместитель директора	За руководство работой родительского комитета	До 5%	На срок выполнения работ
Педагогические работники	За совместную деятельность с другими организациями города	До 5%	На срок выполнения работ
Педагогические работники	За работу внештатным инспектором по охране прав детей	5%	На срок выполнения работ
Заместитель директора	За профориентацию и трудоустройство выпускников	5%	На срок выполнения работ
Документовед	За работу по пенсионному фонду	10%	На срок выполнения работ
Документовед	За работу с множительной техникой	10 %	На срок выполнения работ
Лаборанту	За работу с неблагоприятными условиями труда и вредность	3%	На срок выполнения работ
Технический персонал	За дополнительные объёмы работ, расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в связи с производственной необходимостью	До100%	На срок выполнения работ
Заместитель директора	За организацию преподавания элективных курсов	5%	На срок выполнения работ
Заместитель директора	За организацию и руководство международными проектами	10%	На срок выполнения работ
Документоведу	За ведение электронных баз	10%	На срок выполнения работ
Заместитель директора	За ведение документации по охране труда и технике безопасности	10%	На срок выполнения работ
Документовед	За организацию делопроизводства	10%	На срок выполнения работ

Завхозу	За контроль за санитарно-гигиеническим состоянием помещений и пришкольной территории	5%	На срок выполнения работ
Заместитель директора	За организацию обучения на дому	5%	На срок выполнения работ
Документовед	За контроль за санитарными книжками, прививками и флюорографией работников	5%	На срок выполнения работ
Заместитель директора	За укрепление материальной базы Образовательного учреждения	20%	На срок выполнения работ
Документоведу	За заключение договоров по техническому обслуживанию зданий	20%	На срок выполнения работ
Документоведу	За ведение документации по закупкам и ремонтным работам	20%	На срок выполнения работ
Заместитель директора	За курирование работы по подготовке обучающихся к олимпиадам	10 %	На срок выполнения работ
Педагогические и административные работники	За востребованность платных услуг	За часы от ставки	На срок выполнения работ

2.2. Надбавки

Категория работников	Вид надбавок	Размер надбавок	Период выплат
Руководители	За напряженность в работе Совместная оценка деятельности руководителя за истекший период вышестоящими органами управления образованием и трудовым коллективом учреждения	До 100%	По результатам работы
Техническим работникам	За напряженность в работе	До 100%	По результатам работы
Педагогическим работникам	За напряженность в работе	До 100%	По результатам работы
Технические работники	За работу по устранению сложных аварий и проведение непредвиденных ремонтных работ	До 100%	По результатам работы
Все категории работников	За увеличения объема работ	До 100%	По результатам работы
Технические работники	За проведение работ по уборке территории и помещений после ремонта	До 100%	По результатам работы
Заместитель директора	За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 10%	По результатам работы
Заместитель директора и документовед	За качественное ведение документации	До 50%	По результатам работы

Педагогические работники	За участие в подготовке и проведения общешкольных, городских и районных мероприятиях	До 5%	По результатам работы
Педагогические работники	За обобщение и распространение опыта	До 5%	По результатам работы
Документовед и заместители директора	За большой объём печатной работы	До 50%	По результатам работы
Методист, педагоги-организаторы	За напряженность при подготовке финансовой отчетности по платным услугам	До 30000 руб.	По результатам работы
Педагоги дополнительного образования	За востребованность платной услуги	До 20000 руб.	По результатам работы

2.3. Премия

Категория работников	Вид премирования	Размер премирования	Период выплат
Педагогические работники	Проведение открытых уроков для района и города	До 10%	Единовременно
Педагогические работники	Творческий подход к проведению внеурочных мероприятий (работа с классом, концерты, дополнительные уроки и др.)	До 10%	Единовременно
Педагогические работники	За высокие показатели в учебно-воспитательной работе	До 10%	Единовременно
Педагогические работники	За высокие показатели в подготовке победителей и призеров олимпиад, соревнований, смотров и т.д.: по городу	До 10%	Единовременно
Педагогические работники	Подготовка и выпуск учащихся-медалистов	До 10%	Единовременно
Все категории работников	Премирование по итогам календарного года: заместители директора учителя, обслуживающий персонал	До 25% До 15% До 10%	Единовременно
Технические работники и зам. директора по АХР	За подготовку и сдачу школы к новому учебному году	До 50%	Единовременно
Все категории работников	За высокое качество работы, достижения и т.д.	До 50%	Единовременно
Педагогические работники	За победу в профессиональных конкурсах	До 10%	Единовременно

2.4. Материальная помощь

Категория работников	Вид премирования	Размер премирования	Период выплат
Все категории работников	В случае стихийного бедствия или несчастного случая	До 10000 руб.	Единовременно
Все категории работников	В целях социальной поддержки (в зависимости от	До 5000 руб.	Единовременно

	стажа работы):		
Все категории работников	Юбилейные даты(50-летия, 55-летие, 60-летие);	До 3000 руб.	Единовременно
Все категории работников	При рождении ребёнка	До 5000 руб.	Единовременно
Все категории работников	Погребение близких родственников (родители, дети);	До 5000 руб.	Единовременно
Все категории работников	Свадьба	До 3000 руб.	Единовременно
Все категории работников	Приобретение путёвок и в целях социальной защиты	До 3000 руб.	Единовременно
Все категории работников	Приобретение дорогостоящих медикаментов и в других исключительных случаях	До 5000 руб.	Единовременно

3. Лишение, снижение доплат и надбавок

3.1. Надбавки или доплаты могут быть отменены и изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, заданий, нарушение Устава и Правил внутреннего распорядка ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга до истечения срока действия приказа об их установлении на основании докладной записки должностного лица по подчиненности работника

3.2. Решение о снижении или лишении доплат и надбавок принимается директором ГБОУ лица № 572 Невского района Санкт-Петербурга на основании письменного аргументированного материала, докладной записки должностного лица по подчиненности или предоставленного комиссией по установлению надбавок и доплат.

3.3. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат могут быть следующие случаи:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение Устава;
- за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий.

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение лицей № 572
Невского района Санкт-Петербурга


Принято

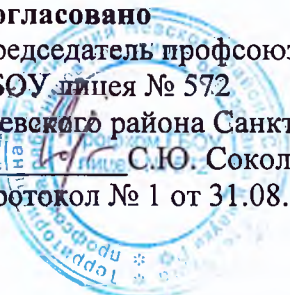
Решением Управляющего Совета
ГБОУ лицея № 572
Протокол № 1 от 31.08.2021

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ лицея № 572

Невского района Санкт-Петербурга


С.Ю. Соколова
Протокол № 1 от 31.08.2021



Утверждено

Приказом директора ГБОУ лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга
№ 300 от 31.08.2021

Директор ГБОУ лицея № 572
С.Б.Петроченко



**Положение
об организации работы по охране труда
и обеспечению безопасности образовательной деятельности
Государственного общеобразовательного учреждения лицея № 572
Невского района Санкт-Петербурга**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности разработано на основе Типового положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России №438н от 19.08.2016г, Постановления Минтруда РФ от 08.02.2000 г №14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации» с изменениями на 12.02.2014 года, Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» с изменениями на 30.11.2016 года, Трудового Кодекса Российской Федерации; с учетом Федерального закона от № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 2 июля 2021 года и других нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность организации, осуществляющей образовательную деятельность, по организации работы в области охраны труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности.

1.3. Работа по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности осуществляется в целях создания и поддержания функционирования системы сохранения жизни и здоровья сотрудников и обучающихся школы в условиях осуществления образовательной деятельности средствами нормативно-правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий.

1.4. Руководство работой по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности осуществляет директор ГБОУ лицея № 572, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Должностные лица, осуществляющие работу по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности, определяются приказом директора ГБОУ лицея № 572.

1.6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ГБОУ лицея № 572.

1.7. Настоящее Положение определяет направления деятельности и мероприятия по охране и обеспечению безопасности образовательной деятельности в лицее, а также регламентирует организацию контроля, обязанности и ответственность работников ГБОУ лицея № 572.

2. Основные направления работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности

2.1. Обеспечение безопасных условий и охраны труда, управление охраной труда в лицее осуществляет директор ГБОУ лицея № 572. Для организации работ по охране труда директор ГБОУ лицея № 572 назначает специалиста по охране труда (ответственного по охране труда) и создает комиссию по охране труда, которая подчиняется непосредственно директору ГБОУ лицея № 572 или по его поручению его заместителю.

2.2. Деятельность по охране труда в организации осуществляется в соответствии с действующим законодательством и в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

2.3. Нормативной базой охраны труда является система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Она состоит из межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, санитарных норм и правил, правил и инструкций по охране труда, правил устройства и безопасной

эксплуатации, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда.

2.4. Организация работ по охране труда включает следующие направления:

- обеспечение безопасной организации труда (безопасной организации работы, безопасного состояния зданий, сооружений и территории школы, безопасного обслуживания и содержания рабочих мест, обучение сотрудников охране труда, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, пропаганда охраны труда);
- обеспечение благоприятных санитарно - гигиенических условий труда;
- обеспечение благоприятных психофизиологических условий труда, режимов труда и отдыха в образовательной организации.

2.5. Оценка деятельности указанных направлений осуществляется по следующим видам работ:

- деятельность по проведению специальной оценки условий труда;
- деятельность специалиста по охране труда и комиссии по охране труда;
- предоставление льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда;
- организация обучения, проведения инструктажа и проверки знаний правил, норм и инструкций по охране труда;
- планирование и реализация мероприятий по охране труда;
- деятельность уполномоченных лиц по охране труда профсоюза или трудового коллектива общеобразовательной организации;
- организация безопасного выполнения работ с повышенной опасностью.

2.6. Основными критериями эффективности организации проведения работ по охране труда должны быть:

- степень соответствия условий труда нормативным требованиям;
- уровень производственного и детского травматизма;
- уровень организации работ по охране труда в школе.

2.7. Создание и деятельность Комиссии по охране труда

В целях организации сотрудничества и регулирования отношений директора ГБОУ лицея № 572 и работников в области охраны труда в организации, создается Комиссия по охране труда, Комиссия по расследованию несчастных случаев с учениками и работниками школы, Комиссия по обучению и проверке знаний правил по электробезопасности работников, относящихся к неэлектротехническому персоналу. Должностные лица, входящие в состав Комиссии, определяются приказом директора ГБОУ лицея № 572.

2.8. В состав комиссии по охране труда на паритетной основе входят представители администрации ГБОУ лицея № 572 профсоюза или иного уполномоченного работниками представительного органа.

2.9. Комиссия по охране труда организует разработку раздела коллективного договора (соглашения) об охране труда, совместные действия директора ГБОУ лицея № 572 и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование сотрудников о результатах указанных проверок.

2.10. Инструктаж и проверка знаний по охране труда

- проведение инструктажей, обучение работников ГБОУ лицея № 572 безопасным методам и приемам выполнения работ, проверка знаний требования охраны труда, осуществляется должностными лицами, ответственными за работу по охране труда.
- недопущение к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, осуществляется директором ГБОУ лицея № 572.

2.11. Возложение ответственности за соблюдение норм охраны труда

- в целях повышения ответственности коллектива работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, за соблюдение норм охраны труда и

обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся на должностных лиц школы возлагается ответственность за выполнение должностных обязанностей по охране труда и осуществление иной деятельности, связанной с обеспечением безопасности участников образовательной деятельности.

- ответственность возлагается приказом директора ГБОУ лицея № 572.

2.12. Создание безопасных условий труда и проведение мероприятий по охране труда

Должностными лицами, ответственными за работу по охране труда обеспечивается:

- безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования образовательной организации;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- создание соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;
- обеспечение режима труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- организация контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников школы при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой доврачебной помощи;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- ознакомление сотрудников лицея с требованиями охраны труда.

2.13. Взаимодействие с государственными органами управления охраной труда и органами общественного контроля.

Должностные лица ГБОУ лицея № 572 обеспечивают:

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

3. Обязанности работников по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности

1. Соблюдать правила, инструкции по охране труда и правила внутреннего распорядка, должностные инструкции (должностные инструкции по охране труда), своевременно проходить обучение по охране труда (пожарной и электробезопасности), другие виды обучения и инструктаж, медицинские осмотры.
2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.
3. Немедленно сообщать директору ГБОУ лицея и ответственным за охрану труда о любом несчастном случае, происшедшем в ГБОУ лицея № 572, о признаках профессионального

заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей.

4. Организовывать рабочее место в соответствии с требованиями правил, норм и инструкций по охране труда.

5. Содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, соблюдать чистоту в производственных и санитарно-бытовых помещениях.

4. Основные направления работы по охране труда.

4.1. Введение в действие нормативных актов по охране труда.

В целях соблюдения и применения федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Санкт-Петербурга об охране труда, осуществляется систематическое введение в действие в ГБОУ лицея № 572 указанных нормативных документов, а также их изучение всеми категориями работников.

4.2. Введение в действие должностных обязанностей и инструкций по охране труда.

В целях обеспечения эффективной работы по обеспечению безопасности жизнедеятельности при проведении образовательного (учебно-воспитательного) процесса по согласованию с профсоюзным комитетом ГБОУ лицея № 572 осуществляется введение в действие должностных обязанностей по охране труда и инструкций по охране труда для работников ГБОУ лицея № 572, обучающихся, воспитанников.

4.3. Создание и деятельность Комиссии по охране труда.

В целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников в области охраны труда в ГБОУ лицея создается Комиссия по охране труда. Комиссия по охране труда создается и действует на основании Положения, принимаемого на заседании Совета ГБОУ лицея № 572, согласованного с профсоюзным комитетом и утвержденного директором ГБОУ лицея № 572.

4.4. Создание и деятельность Комиссии по расследованию несчастных случаев с обучающимися и работниками образовательного учреждения.

В целях оперативного проведения расследования несчастных случаев с обучающимися и воспитанниками в период участия их в образовательном (учебно-воспитательном) процессе на уроках (занятиях), внеклассных и внеурочных мероприятиях, а также несчастных случаев с работниками при выполнении ими должностных обязанностей в образовательном учреждении создается Комиссия по расследованию несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками и работниками ГБОУ лицея № 572. Лица, входящие в состав Комиссии, определяются приказом директора ГБОУ лицея № 572.

4.5. Создание и деятельность квалификационной Комиссии по обучению и проверке знаний работников.

В целях организации обучения и проверки знаний по охране труда работников ГБОУ лицея № 572 ежегодно создается Квалификационная комиссия. Должностные лица, входящие в состав Комиссии, определяются приказом директора ГБОУ лицея № 572. Срок проверки знаний определяется приказом директора ГБОУ лицея № 572.

4.6. Инструктаж, обучение и проверка знаний по охране труда.

Проведение инструктажей, обучение работников ГБОУ лицея № 572 безопасным методам и приемам выполнения работ, проверка знаний требования охраны труда, осуществляется директором ГБОУ лицея № 572, должностными лицами, ответственными за работу по охране труда.

Проведение инструктажей, обучение учащихся, воспитанников ГБОУ лицея № 572 безопасному поведению, безопасным методам и приемам выполнения работ (спортивных упражнений и т.д.), осуществляется классными руководителями, воспитателями в соответствии с действующими нормативно-правовыми документами в области охраны труда.

Направление должностных лиц ГБОУ лицея № 572 на обучение по вопросам охраны труда осуществляется в соответствии с приказами отдела образования администрации Невского района или по инициативе ГБОУ лицея № 572.

Вводный инструктаж по безопасности труда проводит ответственный за охрану труда со всеми вновь принимаемыми на работу не зависимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на обучение или практику. О проведении вводного инструктажа делают запись в журнале регистрации вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего, а также в документе о приеме на работу.

Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте проводит ответственный за охрану труда по инструкциям по охране труда, разработанным для отдельных профессий или видов работ:

- со всеми работниками, вновь принятыми в ГБОУ лицея № 572, и переводимыми из одного подразделения в другое;
- с работниками, выполняющими новую для них работу, командированными, временными работниками;
- со строителями, выполняющими строительные-монтажные работы на территории ГБОУ лицея № 572;
- со студентами и учащимися, прибывшими на производственное обучение или практику.

Повторный инструктаж проходят все работники ГБОУ лицея № 572 не зависимо от их квалификации, образования и стажа работы не реже чем через 6 месяцев. Его проводят с целью проверки знаний правил и инструкций по охране труда, а также с целью повышения знаний индивидуально или с группой работников по программе инструктажа на рабочем месте. По согласованию с соответствующими органами государственного надзора для некоторых категорий работников может быть установлен более продолжительный (до 1 года) срок прохождения повторного инструктажа. Повторный инструктаж проводится по программам первичного инструктажа на рабочем месте.

Внеплановый инструктаж проводится:

- при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций по охране труда, а также изменений к ним;

- при изменении, замене или модернизации оборудования, приспособлений и инструмента, и других факторов, влияющих на безопасность труда;
- при нарушении работниками, обучающимися, воспитанниками ГБОУ лицея № 572 требований безопасности труда, которые могут привести или привели к травме, аварии, взрыву или пожару, отравлению;
- по требованию органов надзора;
- при перерывах в работе более двух месяцев.

Внеплановый инструктаж проводят индивидуально или с группой работников одной профессии. Объем и содержание инструктажа определяют в каждом конкретном случае в зависимости от причин или обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения. Внеплановый инструктаж отмечается в журнале регистрации инструктажа на рабочем месте с указанием причин его проведения.

Внеплановый инструктаж проводит ответственный за охрану труда.

Целевой инструктаж проводится:

- при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями работника ГБОУ лицея № 572 (погрузка, выгрузка, уборка территории, разовые работы вне образовательного учреждения и т.п.);
- при ликвидации последствий аварии, стихийных бедствий, производстве работ, на которые оформляется наряд-допуск, разрешение и другие документы.

Целевой инструктаж проводит ответственный за охрану труда и фиксирует в журнале инструктажей и необходимых случаях - в наряде-допуске.

В ГБОУ лицее № 572 проводятся следующие виды инструктажей обучающихся и воспитанников по охране труда:

- вводный инструктаж с обучающимися и воспитанниками регистрируют в журнале воспитательной работы, с учащимися, занимающимися в учреждениях дополнительного образования – в рабочем журнале руководителя кружка, секции и т.д.
- инструктаж на рабочем месте. Инструктаж проводится в плановом порядке (перед изучением каждой новой темы при проведении практических занятий) учителями технологии, биологии, физики, химии, информатики и ИКТ, физкультуры с соответствующей записью, в журнале установленной формы и в классном журнале.
- внеплановый инструктаж. Проводится ответственным педагогическим работником или классным руководителем перед проведением отдельных мероприятий или учителем соответствующего предмета после несчастного случая или возникновения чрезвычайной ситуации с соответствующей записью в журнале.
- инструктаж по технике безопасности при проведении внеклассных, внеурочных мероприятий, общественно-полезного труда проводится ответственным педагогическим работником перед проведением мероприятий.

4.7. Возложение ответственности за соблюдение норм охраны труда.

В целях повышения ответственности коллектива работников ГБОУ лицея № 572 за соблюдение норм охраны труда и обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся, воспитанников на должностных лиц возлагается ответственность за выполнение должностных обязанностей по охране труда и осуществление иной деятельности, связанной с обеспечением безопасности участников образовательного (учебно-воспитательного) процесса.

Ответственность возлагается приказом директора ГБОУ лицея № 572.

Отдельным приказом возлагается ответственность за электрохозяйство и теплохозяйство ГБОУ лицея № 572.

4.8. Осуществление контроля за состоянием охраны труда (трехступенчатого контроля).

В целях осуществления контроля за состоянием условий и безопасности труда на рабочих местах, а также за соблюдением всеми работниками ГБОУ лицея № 572 и его структурных подразделений требований трудового законодательства, стандартов безопасности труда, правил, норм, инструкций и других нормативно-технических документов по охране труда в ГБОУ лицее № 572 осуществляется административно-общественный контроль.

Руководство организацией контроля осуществляют директор ГБОУ лицея № 572 и председатель профсоюзного комитета.

Должностные лица, осуществляющие проведение контроля определяются приказом директора ГБОУ лицея № 572. Контроль осуществляется на основании Положения, Положения, принимаемого на заседании Совета ГБОУ лицея № 572, согласованного с профсоюзным комитетом и утвержденного директором ГБОУ лицея № 572.

5. Документация по охране труда

5.1. В ГБОУ лицее № 572 хранятся действующие нормативно-правовые акты по охране труда: законы Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, распоряжения и приказы органов управления образованием, иные нормативные документы.

5.3. Ответственными за ведение документации являются директор ГБОУ лицея № 572, специалист по охране труда (лицо, ответственное за охрану труда).

5.4. В ГБОУ лицее № 572 ведется и хранится вся необходимая документация по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

6. Контроль и ответственность

6.1 Контроль деятельности работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в школе, обеспечивают директор ГБОУ лицея № 572.

6.2. Ответственность за организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности несет директор ГБОУ лицея № 572.

6.3. Работники, выполняющие функции по обеспечению охраны труда и безопасности жизнедеятельности, несут ответственность:

- за выполнение, невыполнение, выполнение не в полном объеме своих функциональных обязанностей, определенных настоящим и должностными инструкциями;

- соблюдение установленных сроков расследования несчастных случаев;
- объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований;
- достоверность представляемой информации;
- соответствие принятых решений действующему законодательству Российской Федерации.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности ГБОУ лица № 572 является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора ГБОУ лица № 572

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности ГБОУ лица № 572 принимается на неопределенный срок.

7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.