

Принято
на Общем собрании
трудового коллектива
ГБОУ школы № 1
с углубленным изучением
английского языка
Московского района
Санкт-Петербурга
Протокол № 2 от 27.12.2016



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 1 с углубленным изучением английского языка
Московского района Санкт-Петербурга

РАЗДЕЛ 1. Основные положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 с углубленным изучением английского языка Московского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано на основании:
- 1.1.1. Трудового кодекса Российской Федерации;
 - 1.1.2. Приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
 - 1.1.3. Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга" с изменениями от 8 декабря 2016 года;
 - 1.1.4. Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
 - 1.1.5. Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 года № 1863-р "Об утверждении Методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию";
 - 1.1.6. Приложения к распоряжению Комитета по образованию от 30 июня 2016 года № 1863-р «Методические рекомендации по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении Комитета по образованию»;
 - 1.1.7. Распоряжения Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 09 сентября 2013

года № 2071-р «Об утверждении примерных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении Комитета по образованию и образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, программы начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования, находящихся в ведении администраций районов Санкт-Петербурга»;

1.1.8. Устава государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 с углубленным изучением английского языка Московского района Санкт-Петербурга, утвержденного Распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга № 4130-р от 17.08.2015 года;

1.2. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 1 с углубленным изучением английского языка Московского района Санкт-Петербурга (далее – образовательное учреждение) с учетом размеров и условий оплаты труда.

1.3. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского и бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от уровня образования и стажа работы на определенной должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов.

1.4. Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с коллективным договором, дополнительными соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

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

1.6. При разработке условий оплаты труда учтены следующие принципы:

- равная оплата за равный труд, недопущение дискриминации в оплате труда;
- создание равных возможностей для роста заработка всех категорий работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в государственных бюджетных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

1.7. Образовательное учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами.

1.8. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок.

1.9. Порядок стимулирующих выплат директору образовательного учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Московского района Санкт-Петербурга.

1.10. Размер заработной платы определяется исходя из должностного оклада по занимаемой должности, педагогической ставки, тарифной ставки для рабочих, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

1.11. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.12. Должностные оклады и тарифные ставки (оклады) работников образовательных организаций, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данная организация является местом основной работы.

1.13. Оплата труда за работу по совместительству, по замещаемым должностям, за работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, и оформляется в виде соглашения сторон. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

1.14. Оплата труда работников образовательных организаций, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Образовательная организация самостоятельно определяет размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам) работников образовательной организации, порядок и условия их применения в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом того, что квалификация работников образовательной организации, сложность выполняемых работ, условия труда, стаж работы учтены в размерах должностных окладов, тарифных ставок (окладов).

1.16. В Положении используются следующие основные понятия:

заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

окладная система оплаты труда - совокупность должностных окладов (ставок), надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда;

базовая единица - расчетная единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников образовательных организаций, устанавливаемая законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования работника образовательной организации, применяемая для определения базового оклада;

базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

фонд оплаты труда - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат работников образовательных организаций. Формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга;

фонд должностных окладов - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

фонд надбавок и доплат - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовые затраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам), носящие постоянный или временный характер.

Иные понятия, используемые в настоящих Методических рекомендациях, применяются в значениях, определенных действующим законодательством, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.17. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены 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".

1.18. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

1.19. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

1.20. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- социальным педагогам;

- методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих

образовательную деятельность;

- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

1.21. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям организаций, для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня,

1.22. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным)

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные настоящим Приложением, устанавливаются в астрономических часах.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям (1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам), которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

1.23. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

1.24. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную

(преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.25. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

1.26. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

1.27. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме

1.28. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

1.29. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения представительного органа работников (общего собрания трудового коллектива).

1.30. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.31. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1.32. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах, группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

1.33. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

1.34. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

1.35. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

1.36. Определение учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

1.37. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

1.38. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года частями, но не реже чем каждые полмесяца.

1.39. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год, если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.40. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

1.41. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

РАЗДЕЛ 2.

Должностные оклады руководителей образовательных организаций

2.1. Расчет должностного оклада руководителя образовательной организаций

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям руководителей образовательных организаций (далее - руководитель), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Руководителям коэффициент специфики работы, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по решению Комитета по образованию. Базовый оклад руководителя является составной частью должностного оклада руководителя и исчисляется по формуле:

$B_0 = B \times K$,

где:

B_0 - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы;

K - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования) устанавливается исходя из уровня

образования руководителя в размере согласно приложению 1 к постановлению N 256.

2.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу руководителя

Для определения размера должностного оклада руководителей применяются следующие повышающие коэффициенты: коэффициент специфики работы; коэффициент квалификации; коэффициент масштаба управления; коэффициент уровня управления.

2.2.1. Коэффициент специфики работы

Величина коэффициента специфики работы руководителя устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если руководитель выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

2.2.2. Коэффициент квалификации

Величина коэффициента квалификации руководителя устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 2 к постановлению N 256.

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

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

2.2.3. Коэффициент масштаба управления

При определении коэффициента масштаба управления следует руководствоваться:

группами по оплате труда руководителей государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций

Санкт-Петербурга в сфере культуры, установленными в приложении 3 к постановлению N 256 (порядок отнесения к группам по оплате труда указан в приложении 1 к Методическим рекомендациям); объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, за исключением государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга дополнительного образования детей и иных государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга в сфере культуры, согласно приложению 4 к постановлению N 256.

2.2.4. Коэффициент уровня управления

При определении коэффициента уровня управления следует руководствоваться пунктом 2.5 приложения 1 к постановлению N 256.

2.2.5. Пример расчета должностного оклада руководителя

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации; К5 -

коэффициент масштаба управления;

К6 - коэффициент уровня управления.

3. Должностные оклады специалистов (служащих) образовательных организаций

3.1. Расчет должностного оклада специалиста (служащего) образовательной организации

Размер должностного оклада работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей) образовательной организации (далее - специалист (служащий)), определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

Базовый оклад специалиста (служащего) является составной частью должностного оклада специалиста (служащего) и исчисляется по формуле:

$$\text{Бо} = \text{Б} \times \text{К},$$

где:

Бо - размер базового оклада специалиста (служащего);

Б - размер базовой единицы;

К - базовый коэффициент (коэффициент уровня образования), устанавливается исходя из уровня образования специалиста (служащего) в размере согласно приложению 1 к постановлению N 256.

3.2. Повышающие коэффициенты к базовому окладу специалистов (служащих)

Для установления должностного оклада к базовому окладу специалиста (служащего) применяются следующие повышающие коэффициенты: коэффициент стажа работы; коэффициент специфики работы; коэффициент квалификации.

Конкретный перечень работников образовательных организаций, которым устанавливаются повышающие коэффициенты - коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

3.2.1. Коэффициент стажа работы

Величина коэффициента стажа работы для специалиста (служащего) устанавливается исходя из стажа работы, исчисляемого в порядке, установленном Правительством Санкт-Петербурга. Основания для повышения величины базового оклада, включая коэффициент стажа, установлены в приложении 1 к постановлению N 256.

Категориям работников из числа специалистов (служащих), определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, повышающий коэффициент стажа работы устанавливается в размере не менее 0,15.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка <1>. Педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, специалистам (служащим) по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

<1> Стаж работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов (служащих), устанавливается пять стажевых групп.

Коэффициент стажа работы от 0 до 2 лет устанавливается следующим категориям работников образовательных организаций:

педагогическим работникам в соответствии с пунктом 2.2 приложения 1 постановления N 256 в размере 0,33; молодым специалистам (за исключением педагогических работников) - работникам образовательных организаций, определенных в статье 3-1 Закона Санкт-Петербурга, в размере 0,15; Специалистам, не отвечающим требованиям, указанным в пункте 2.11 постановления N 256, коэффициент стажа устанавливается в соответствии с Закона Санкт-Петербурга в размере 0,05.

3.2.2. Коэффициент специфики работы

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению N 256. Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы.

Пример: для учителя русского языка и литературы, который реализует программы углубленной подготовки обучающихся, коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициента за реализацию основных общеобразовательных программ основного общего образования или среднего общего образования дополнительной (углубленной) подготовки обучающихся по предметам гуманитарного профиля 0,15, коэффициента за воспитательную работу 0,25, коэффициента за применение в образовательном процессе новых технологий 0,20, коэффициента на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями 0,01 - итого коэффициент специфики составит 0,61.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в образовательных организациях, указанным в пунктах приложения 2 к постановлению N 256, за исключением пункта 5: учителям, преподавателям, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и реализующим образовательные программы подготовки специалистов среднего звена и подготовки квалифицированных рабочих (служащих) в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС) и учебного плана; мастерам производственного обучения в профессиональных образовательных организациях.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- учителям (преподавателям), с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,2500;
- учителям (преподавателям), с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,2667;
- учителям (преподавателям), с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2858;
- учителям (преподавателям), со средним специальным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена - 0,3077;

Коэффициент специфики 0,20 устанавливается работникам государственных профессиональных образовательных организаций.

Коэффициент специфики работы 0,15 от базового оклада, указанный в пункте 1.1 приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается руководящим и педагогическим работникам лицеев или гимназий, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования, а также руководящим и педагогическим работникам образовательных организаций, реализующим образовательные программы основного общего образования и среднего общего образования и осуществляющим дополнительную (углубленную) подготовку по предметам гуманитарного профиля и(или) по предметам технического или естественно-научного профиля.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15, не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада, указанный в пункте 16 приложения 2 к постановлению N 256, устанавливается по основному месту работы педагогических работников, осуществляющих подготовку к образовательному процессу в образовательных организациях.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием (аспирантура (адъюнктура), ординатура, ассистентура-стажировка) - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием "магистр", "специалист" - 0,01;

- педагогическим работникам образовательных организаций с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- педагогическим работникам образовательных организаций со средним общим образованием - 0,011;
- педагогическим работникам образовательных организаций с основным общим образованием - 0,011.

Коэффициент специфики работы 0,2, указанный в пунктах 1.4, 2.1, 3.1 и 8.1 приложения 2 к постановлению N 256, распространяет свое действие только на учителей начальных классов.

3.2.3. Коэффициент квалификации

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность". Величина коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к постановлению N 256.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию (класс квалификации) с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона Санкт-Петербурга.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями), утвержденными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

3.2.4. Пример расчета должностного оклада специалиста (служащего)

Расчет должностного оклада специалиста исчисляется по формуле:

$$Осп = Бо + Бо \times K2 + Бо \times K3 + Бо \times K4,$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

K2 - коэффициент стажа работы

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации.

Расчет должностного оклада служащего исчисляется по формуле:

$$Ос = Бо + Бо \times K2 + Бо \times K3 + Бо \times K4,$$

где:

Ос - размер должностного оклада служащего;

Бо - величина базового оклада <2>;

К2 - коэффициент стажа работы;
К3 - коэффициент специфики работы;
К4 - коэффициент квалификации.

<2> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

4. Тарифные ставки (оклады) работников, отнесенных к профессиям рабочих

4.1. Расчет тарифных ставок (окладов) работников, отнесенных к профессиям рабочих

Размер тарифной ставки (оклада) работников образовательной организации, отнесенных к профессиям рабочих (далее - рабочие), определяется путем умножения базовой единицы на тарифный коэффициент согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих исчисляется по формуле:

$$T_c(o) = B \times T_k,$$

где:

$T_c(o)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, размер которого устанавливается согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга.

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенной законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

4.2. Повышающие коэффициенты к тарифной ставке (окладу) рабочих

Для установления тарифной ставки (оклада) рабочего применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы;
- коэффициент квалификации.

Повышающие коэффициенты, указанные в таблице 2 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга, устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (коэффициент специфики работы) и квалификации (коэффициент квалификации).

4.2.1. Коэффициент специфики работы и коэффициент квалификации

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 N 31/3-30 (далее - Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих).

Тарификация рабочих государственных учреждений Санкт-Петербурга осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений Санкт-

Петербурга в соответствии с таблицей 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,28	1,31	1,34	1,37	1,4	1,43	1,46	1,49

Профессии рабочих образовательных организаций тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-й разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих образовательных организаций в соответствии со статьей 4 Закона Санкт-Петербурга.

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

$$Tc(o) = B \times T_k + B \times K_c + B \times K_k,$$

где:

$Tc(o)$ - размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B - размер базовой единицы;

T_k - тарифный коэффициент, устанавливаемый согласно таблице 1 приложения 2 к Закону Санкт-Петербурга;

K_c - коэффициент специфики работы, устанавливаемый в соответствии с приложением 5 к постановлению N 256;

K_k - коэффициент квалификации, устанавливаемый в соответствии с приложением 6 к постановлению N 256.

РАЗДЕЛ 4. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Фонд оплаты труда

1.1. Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников образовательных организаций состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников образовательных организаций, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент уровня образования 1,3 или коэффициент уровня образования 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками.

1.2. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов и фонду ставок рабочих и исчисляется по формуле:

$$ФНД = (ФДО + ФС) \times K_{нд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;
ФДО - фонд должностных окладов;
Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, установленный Комитетом по образованию.

2. Формирование фонда надбавок и доплат

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

2.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, кроме вахтеров, работающих по гибкому (скользящему) графику. За работу в ночное время вахтерам устанавливается минимальный размер повышения оплаты труда 20% оклада, рассчитанного за час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) (Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере труда за работу в ночное время»). В связи со спецификой работы вахтеров продолжительность рабочего времени определяется за учетный период, который не может превышать одного года.

2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад,
- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

2.4. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

3. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу

3.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива школы, которые закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

3.2. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, руководство МО, организация питания обучающихся, организация работы по ПДД и другие.

3.3. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

Размеры надбавок и порядок их установления определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте образовательной организации.

4.4. Условия установления выплат:

4.4.1. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере, при этом:

4.4.2. работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

4.4.3. работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

4.4.4. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

4.4.6. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

4.4.7. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором. Размеры доплаты устанавливаются приказом директора учреждения.

4.4.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4.9. Доплаты за замещение временно отсутствующего работника выплачиваются из ФДН на период отпуска, командировок и т.п.

4.5. Полученный расчетным путем, премиальный фонд распределяется следующим образом:

- премия директору образовательного учреждения по распоряжению главы администрации Московского района;
- премия заместителям директора Учреждения по приказу директора в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия специалистам в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия служащим в фиксированной сумме или процентном отношении;
- премия рабочим в фиксированной сумме или процентном отношении.

РАЗДЕЛ 5. Доплаты

5.1. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением английского языка Московского района Санкт-Петербурга» и носят стимулирующий характер.

5.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151, 60.2 ТК РФ). Эти доплаты устанавливаются в размере до 50% от основного должностного оклада работника в пределах суммы сложившейся вакансии без учета других надбавок и доплат.

5.3. Выплата доплат за совмещение должностей и расширение зоны обслуживания производится при наличии вакантных должностей.

5.4. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу осуществляются согласно «Положению о материальном стимулировании работников в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением английского языка Московского района Санкт-Петербурга»:

- за классное руководство;
- за проверку письменных работ;

- за руководство методическим объединением;
- за замещение - почасовая оплата;
- за организацию питания обучающихся;
- за организацию работы по ПДД и другие

5.5. Доплаты выплачиваются в пределах ФНД пропорционально отработанному времени.

РАЗДЕЛ 6. Надбавки

6.1. Работникам образовательного учреждения в пределах утвержденных ассигнований устанавливаются стимулирующие надбавки за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда 2 раза в год. Выплаты производятся ежемесячно по итогам работы за предыдущий период. Премияльный период для расчета ежемесячных стимулирующих надбавок устанавливаются на следующие периоды:

- с 01 января по 30 июня;
- с 01 июля по 31 декабря.

6.2. Директору Учреждения размер доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера устанавливается по приказу Главы администрации Московского района.

6.3. Стимулирующие выплаты за высокую результативность, качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ устанавливаются согласно «Положению о материальном стимулировании работников в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением английского языка Московского района Санкт-Петербурга»

РАЗДЕЛ 7. Компенсационные выплаты

7.1. Материальная помощь оказывается по заявлению работника в случаях:

- стихийного бедствия;
- хищения личного имущества;
- причинения вреда здоровью;
- продолжительной болезни;
- бракосочетания;
- смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, брат, сестра, дети).

7.2. Материальная помощь выплачивается в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме.

7.3. Материальная помощь оказывается не более одного раза в год, в соответствии с локальными актами школы.

РАЗДЕЛ 8. Премирование работников

8.1. Работникам могут выплачиваться ежеквартальные премии при наличии экономии фонда оплаты труда по результатам работы за квартал.

8.2. Основаниями для премирования являются:

- подведение итогов образовательного процесса;
- высокое качество обучения;

- проведение мероприятий;
- внедрение инновационных форм и методов обучения;
- укрепление учебно-материальной базы;
- сохранность имущества;
- решение сложных организационно-управленческих вопросов;
- результаты смотров, конкурсов, олимпиад и т.д.
- в соответствии с локальными актами образовательного учреждения.

8.3. Размер премирования определяется приказом руководителя образовательного учреждения.

8.4. Премияльный фонд определяется ежеквартально исходя из установленного размера ФДН за вычетом следующих выплат, указанных в пункте 4.3 настоящего Положения.

8.5. Премия не выплачивается в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание за текущий период.

8.6. Работникам могут выплачиваться единовременные премии при наличии экономии фонда оплаты труда в размере, кратном должностному окладу или в фиксированной сумме:

- к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и т.д.);
- к общероссийским государственным и профессиональным праздникам.

РАЗДЕЛ 9. Особенности и условия оплаты труда отдельных категорий работников.

9.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 (четыре) часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

9.3. Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

9.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором.

9.5. На работающих по совместительству распространяются все Положения и Правила, действующие в образовательном учреждении и относящиеся к сфере деятельности совместителей. При условии установления совместителям нормированных заданий оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

9.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

9.7. Оплата труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала:

9.7.1. Должностной оклад выплачивается педагогическим работникам за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.

9.7.2. Нормы часов преподавательской работы в образовательном учреждении за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы установлены:
- 18 часов в неделю - учителям 1-11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья).

9.7.3. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в пункте 9.7.2., характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой

9.7.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в пункте 9.7.2., определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся образовательного учреждения.

9.7.5. При этом количестве часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

9.7.6. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальными актами образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

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

9.7.8. Другая часть педагогической работы педагогических работников, которая не конкретизирована по количеству часов, определяется их должностными обязанностями, предусмотренными Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями работников образовательного учреждения, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренной образовательной программой;
- организация и оказание методической, диагностической и консультативной помощи

родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, производится с соответствующей дополнительной оплатой труда (проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, ит.п.);
- дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

9.7.9. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются за 20 минут до начала первого учебного занятия и не позднее, чем за 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

9.7.10. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателям группы продленного дня образовательного учреждения – 30 часов в неделю.

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

9.7.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передается приказом директора образовательного учреждения для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

9.7.13. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска ему устанавливается учебная нагрузка в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

9.7.14. Другим преподавателям образовательного учреждения переданная временно учебная нагрузка уменьшается в соответствии с трудовым законодательством.

9.7.15. Учебная нагрузка других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается на основании приказа директора образовательного учреждения по представлению заместителя директора по учебной работе с учетом мнения выборного

представительного органа.

9.7.16. Предварительно установленная учебная нагрузка и ознакомление с ее объемом работников должно завершиться до 10 сентября в целях корректировки ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться.

9.7.17. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых образовательное учреждение является основным местом работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

9.7.20. Учебная нагрузка штатного педагогического работника образовательного учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, не может превышать 27 часов в неделю.

9.7.21. Педагогическим работникам, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

36 часов в неделю:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым;
- методистам, старшим методистам;
- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

9.7.22. Должностные оклады других работников, в том числе директора, его заместителей, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

9.7.23. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год:

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

9.7.24. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в пункте 9.7.23., осуществляется в основное рабочее время.

9.7.25. Преподавательская работа работников, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательного учреждения без занятия штатной должности преподавателя оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

9.7.26. Выполнение преподавательской работы, указанной в пункте 9.7.25., допускается в основное рабочее время по согласованию с директором образовательного учреждения.

9.7.27. Объем учебной нагрузки преподавателей образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

9.7.28. Право распределять учебную нагрузку предоставлено заместителям директора по учебно-воспитательной работе, которые несут ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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

9.7.30. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

9.7.31. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого- определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

9.7.32. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, кроме вахтеров, работающих по гибкому (скользящему) графику. За работу в ночное время вахтерам устанавливается минимальный размер повышения оплаты труда 20% оклада, рассчитанного за час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) (Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере труда за работу в ночное время»). В связи со спецификой работы вахтеров продолжительность рабочего времени определяется за учетный период, который не может превышать одного года.

9.7.33. Привлечение отдельных работников ОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия трудового коллектива, по письменному приказу (распоряжению) директора.

9.7.34. Работа в выходной и нерабочий день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

9.7.35. Дни отдыха в нерабочие и праздничные дни предоставляются администрацией ОУ в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

9.7.36. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.