

Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №443 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями от 23 декабря 2011 года № 1601н);
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Закона Санкт-Петербурга от 12 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (с изменениями от 17 июля 2013 года N 448-81);
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 28 декабря 2009 года № 1564 «О внесении изменений в постановление Правительства Санкт-Петербурга от 13 марта 2007 года № 255 «О методике определения штатной численности работников государственных образовательных учреждений, непосредственно подчиненных Комитету по образованию, и государственных образовательных учреждений, подведомственных администрациям районов Санкт-Петербурга» (с изменениями от 10 декабря 2012 года № 1298);
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга»;
- Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 18.07.2011 № 1024 «О реализации постановления Правительства РФ от 31.05.2011 № 436»
- Письмо Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013г. № АП-1073/02;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30 июня 2016 г. N 1863-р "Об утверждении методических рекомендаций по системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга, находящихся в ведении комитета по образованию";

- Распоряжение Комитета по образованию от 09.09.2013 № 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»;
 - Устава государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №443 Фрунзенского района Санкт-Петербурга;
 - других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.
- 1.2. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников учреждений, финансируемых за счет средств городского 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.
- 1.3. Новая система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с коллективным договором, дополнительными соглашениями и нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.
- 1.4. 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.
- 1.5. 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;
- тарификация работ и работников в соответствии с Приложениями № 1-3, 7 постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга».

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

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

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

1.9. 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.

1.10. Размер заработной платы работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Тарификация учителей и преподавателей производится 2 раза в год (январь, сентябрь) если иное не предусмотрено законодательством Санкт-Петербурга.

1.12. В Положении применяются следующие понятия и термины:

- **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 (ОСОТ)** – совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

- **базовая единица** – величина, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников учреждения. Размер базовой единицы устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции;

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

- **базовый оклад (Бо)** - произведение величины базовой единицы и базового коэффициента (коэффициента уровня образования).

Величина базового коэффициента

Коэффициент уровня образования (базовый коэффициент)	Руководители	Специалисты	Служащие
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	1,5	1,5	1,5
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,4	1,4	1,4
Среднее специальное образование	1,3	1,3	1,3
По программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,28	1,28	1,28
Среднее (полное) общее образование	1,04	1,04	1,04
Основное общее образование	1,0	Базовая единица	Базовая единица

• **повышающий коэффициент** – относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя:

- из стажа работы (К2 - коэффициент стажа работы);
- условий труда (К3- коэффициент специфики работы);
- из квалификации работника (К4 – коэффициент квалификации);
- из масштаба и сложности руководства учреждением (К5 – коэффициент масштаба управления);
- из должности, занимаемой в системе управления учреждением (К6 – коэффициент уровня управления).

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

• **фонд оплаты труда (ФОТ)** - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

• **фонд должностных окладов (ФДО)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

• **Фонд ставок рабочих (ФС)**

• **фонд надбавок и доплат (ФНД)** – сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое

качество работы, интенсивность и прочее, носящие как регулярный так и разовый характер;

- **доплаты** – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов работ и качеством труда;

- **надбавки** – дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер, могут быть постоянные и временные.

1.5. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

1.6 Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

2. Схема расчета должностного оклада (условия оплаты).

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

2.1.1. Коэффициент стажа (К2)

Стаж работы	Руководители	Специалисты	Служащие
Более 20 лет	Не учитывается	0,5	0,25
От 10 до 20 лет	Не учитывается	0,48	0,20
От 5 до 10 лет	Не учитывается	0,46	0,15
От 2 до 5 лет	Не учитывается	0,45	0,10
От 0 до 2 лет (молодым специалистам)	Не учитывается	0,33	0,05
От 0 до 2 лет	Не учитывается	0,05	0,05

2.1.2. Коэффициент специфики работы (К3)

Категория работников	размер
За работу в классах, в которых реализуются адаптированные образовательные программы (За работу в классах ЗПР)	0,30
Учителя, осуществляющие воспитательную работу: Квалификация «магистр», «специалист»	0,2667

Квалификация «бакалавр»	0,2858
Среднее специальное образование	0,3077
Педагогические работники, применяющие в образовательном процессе новые технологии.	0,20
Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции и периодических изданий для педагогических работников:	
Высшее образование	0,01
Квалификация «Бакалавр»	0,01
Среднее специальное образование	0,01
Среднее общее образование	0,011
Учителям начальных классов, имеющим среднее специальное образование	0,2

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2 к постановлению Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга».

Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников образовательного учреждения.

Пример: для учителя русского языка и литературы с высшим образованием, работающего в школе, коэффициент специфики работы устанавливается как сумма коэффициента за воспитательную работу 0,2667, коэффициента педагогическим работникам, применяющим в образовательном процессе новые технологии 0,2 и ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукции 0,01, итого коэффициент специфики составит 0,4767.

2.1.3. Коэффициент квалификации (К4)

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

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

Работникам, имеющим учёную степень доктор наук, кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения должностного оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности.

2.1.4. Уровень управления образовательным учреждением

Уровень управления	Должности
Руководитель 1-го уровня	Руководитель
Руководители 2-го уровня	Заместители руководителя
Руководители 3-го уровня	Руководители структурного подразделения

2.1.4.1 Коэффициент масштаба управления (К5)

(1 группа по оплате труда)

Руководитель 1-го уровня управления	0,80
Руководитель 2-го уровня управления	0,60
Руководитель 3-го уровня управления	0,40

2.1.4.2 Коэффициент уровня управления (К6)

Руководитель 1-го уровня управления	0,70
Руководитель 2-го уровня управления	0,50
Руководитель 3-го уровня управления	0,30

3. Порядок оплаты

3.1. Должностной оклад руководителя (Орук)

Исчисляется по формуле:

$Орук = Б_о + Б_о \times К_3 + Б_о \times К_4 + Б_о \times К_5 + Б_о \times К_6$, где

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Б_о - величина базового оклада;

К₃ - коэффициент специфики работы;

К₄ - коэффициент квалификации работника;

К₅ - коэффициент масштаба управления;

К₆ - коэффициент уровня управления.

3.2 Должностной оклад работника категории "специалист" (Осп)

исчисляется по формуле:

$Осп = Б_о + Б_о \times К_2 + Б_о \times К_3 + Б_о \times К_4$, где

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Б_о - величина базового оклада;

К₂ - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К₃ - коэффициент специфики работы;

К₄ - коэффициент квалификации.

3.3 Должностной оклад работника категории "служащий" (Ос)

исчисляется по формуле:

$Ос = Б_о + Б_о \times К_2 + Б_о \times К_3 + Б_о \times К_4$, где

Ос - размер должностного оклада служащего;

Б_о - величина базового оклада*;

К₂ - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности)

К₃ - коэффициент специфики работы;

К₄ - коэффициент квалификации.

* При исчислении базового оклада работника категории «служащий» коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

3.4. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих.

3.4.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения, определен в Общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного

хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

3.4.2. Тарификация рабочих ГБОУ СОШ № 443 осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга

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

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих, при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения **базовой единицы** на соответствующий тарифный коэффициент.

3.4.3. Коэффициент квалификации, устанавливаемый для расчёта ставок (окладов) рабочих государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга

№ п/п	Наименование повышающего коэффициента	Основание для повышения тарифной ставки (оклада)	Величина повышающего коэффициента
1.	Коэффициент квалификации	Почётные звания Российской Федерации СССР: «Заслуженный...»	0,30
		Ведомственные знаки отличия в труде	0,15

В случае наличия у рабочего государственного учреждения Санкт-Петербурга почётного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации.

3.4.4. При оплате труда рабочих государственных образовательных учреждений руководствоваться Перечнем высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 15.04.1993 года N 138 "Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10-го разрядов Единой тарифной сетки". Оплата труда данной категории рабочих может производиться исходя из 7-8 разряда тарифной сетки.

3.4.5. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

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

4. Распределение фонда надбавок и доплат (ФНД)

4.1. Фонд надбавок и доплат включает в себя:

- выплаты компенсационного характера:
 - 1) доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
 - 2) материальная помощь.
- выплаты стимулирующего характера:
 - 1) надбавка по результатам работы за полугодие в соответствии с показателями эффективности деятельности педагогических работника;
 - 2) надбавка за сложность, напряженность труда работников.
- поощрительные выплаты по результатам труда (премии);

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

4.1.2. Выплаты компенсационного характера работникам образовательного учреждения устанавливаются на основании Приказа руководителя учреждения, в соответствии с Положением о распределении ФНД, утвержденном приказом руководителя учреждения, с учётом мнения первичной профсоюзной организации учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения устанавливаются на основании решения Комиссии по материальному стимулированию в соответствии с Положением о распределении ФНД и Положением по установлению показателей и критериев эффективности деятельности работников, в которых прописаны условия, порядок и размер стимулирования работников учреждения в пределах финансовых средств, направляемых на оплату труда.

4.2. Доплаты и надбавки устанавливаются как на определенный период (месяц, четверть, полугодие, учебный, календарный год), так и на неопределенный срок. Период, на который устанавливаются надбавки, их размер, определяются Комиссией по материальному стимулированию (далее – Комиссия), согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем образовательного учреждения.

5. Особенности и условия оплаты труда отдельных категорий работников.

5.1. 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.

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

5.3. 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.

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

5.5. 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.

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

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

5.7.1. 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.

5.7.2. Нормы часов преподавательской работы в образовательном учреждении за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы установлены:

– 18 часов в неделю – учителям 1-11 классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья).

5.7.3. 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

5.7.4. 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.

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

5.7.6. 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.

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

5.7.8. 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, и т.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.

5.7.9. 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.

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

5.7.11. 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.

5.7.12. 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.

5.7.13. 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.

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

5.7.15. 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.

5.7.16. 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.

5.7.17. 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.

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

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

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

5.7.21. 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;
- тьюторам образовательных учреждений
- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

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

5.7.23. 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).

5.7.24. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в пункте 5.7.23., осуществляется в основное рабочее время.

5.7.25. 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.

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

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

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

5.7.29. 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.

6. Гарантии по оплате труда

6.1. Заработная плата работника школы, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимальной заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, установленной в Санкт-Петербурге Трехсторонней Комиссией.

6.2. Выплата заработной платы производится в соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса Российской Федерации.