

Принято на собрании трудового  
коллектива

Протокол №20  
От «16» января 2017 г.

Директор

Приказ №04/1 от 18 января 2017 г.

Утверждено  
Тобрунова Т.А.



**Государственное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №531  
Красногвардейского района Санкт-Петербурга**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда Государственного общеобразовательного учреждения Средней общеобразовательной школы №531 Красногвардейского района Санкт-Петербурга (далее - Положение) разработано в соответствии с

- Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законах Российской Федерации 273-ФЗ "Об образовании" от 29.12.2012 г. и "О занятости населения в Российской Федерации" (в редакции Федерального Закона от 20 апреля 1996 года N 36-ФЗ) (с изменениями на 29 декабря 2015 года)
- Законом Санкт-Петербурга от 05.10.2005 № 531-74 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга» (изменения - Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 08.11.2016 "О внесении изменений в Закон Санкт-Петербурга от 05.10.2005 N 531-74 "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга)
- Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 8 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга»

Постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 30.06.2016 №562 «О внесении изменений в Постановление Правительства Санкт-Петербурга от 21.12.2005г №1959».

1.2. Целью настоящего Положения является регламентация и систематизация оплаты труда работников ГОУ СОШ №531 (далее – «Школа») установленная на основе действующих законодательных и нормативных актов Российской Федерации, Устава Школы и требований Коллективного договора между администрацией и работникам Школы.

1.3. Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения между структурными подразделениями, структуру заработной платы работников, условия установления должностных окладов (тарифных ставок), компенсационных и стимулирующих выплат, а также порядок взаимоотношений между собой по указанным вопросам руководителей структурных подразделений Учреждения. Положение принимается на собрании трудового коллектива школы и утверждается директором Школы.

Положение в установленном порядке подлежит пересмотру или дополнению по мере необходимости.

1.4. Школа в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, на основании утвержденного Администрацией Красногвардейского района штатного расписания и в выделенного фонда оплаты труда, устанавливает, согласно тарификационным нормам размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры и виды доплат и надбавок, премий и других видов материального поощрения работников в размерах данным положением.

## **2. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников образовательного учреждения**

2.1. В учреждении установлено следующее распределение фонда оплаты труда:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{ФОТ}_{\text{ц}}$$

где:

ФОТ<sub>б</sub> – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ<sub>ц</sub> – централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений (далее – централизованный фонд).

2.2. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по должностным окладам, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, компенсации женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от 1,5 до 3 лет, первых двух дней временной нетрудоспособности работников.

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{т}} + \text{ФОТ}_{\text{пов}} + \text{ФОТ}_{\text{комп}}$$

где:

ФОТ<sub>т</sub> – тарифная часть фонда оплаты труда, за счет которой обеспечивается выплата по установленным должностным окладам за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей по установленным должностным окладам (ставкам) с учетом повышающих коэффициентов:

-к должностному окладу (ставкам);

-за специфику работы учреждения;

-за наличие у работников ученой степени или почетного звания.

ФОТ<sub>пов</sub> – часть фонда оплаты труда на обеспечение выплат в соответствии с персональным повышающим коэффициентом к должностным окладам.

ФОТ<sub>комп</sub> – компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает компенсационные выплаты работникам учреждения за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, работы при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ) и работ, производимых в особых условиях, за которые Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата.

2.2.1. В пределах тарифной части фонда оплаты труда устанавливается штатное расписание образовательного учреждения.

В штатное расписание общеобразовательного учреждения включаются все должности административно-управленческого, учебно-вспомогательного, педагогического персонала (осуществляющего учебный процесс), педагогического персонала (не осуществляющего учебный процесс) и прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения (филиал, лаборатория, отдел, отделение, вычислительный центр и т. п.) в соответствии с уставом учреждения.

При необходимости на основании приказа руководителя учреждения в штатное расписание вносятся необходимые изменения, т.к. директор школы вправе в пределах утвержденного тарифного фонда заменить одну должность на другую, необходимую для полноценной деятельности учреждения и не имеющуюся в примерных штатах, при наличии ее в едином классификаторе должностей.

Штатное расписание составляется на первое января и первое сентября текущего года и утверждается приказом руководителя Учреждения, согласовывается с Комитетом по образованию г. Санкт-Петербурга.

Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой учреждения, в зависимости от объемов выполняемой работы, сформировавшейся инфраструктурой по обслуживаемым площадям, наличием сооружений, оборудования, книжных фондов.

2.2.2. Компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает компенсационные выплаты работникам учреждения за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, работы при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ) и работ, производимых в особых условиях, за которые Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата.

Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться как абсолютной величине, так и в процентах.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Директор школы проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

При наличии экономии по компенсационной части фонда оплаты труда неиспользованные средства направляются работникам на стимулирующие выплаты.

2.2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату работникам учреждения премий за выполнение установленных показателей эффективности деятельности работников учреждения и других стимулирующих выплат. Сумма экономии стимулирующей части фонда оплаты труда предыдущего периода направляется к распределению на стимулирующие выплаты в следующем периоде (в рамках финансового года).

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда составляет 20% от фонда оплаты труда.

2.3. Экономия по фонду оплаты труда, образовавшаяся в связи с наличием неиспользованной тарифной части, наличием вакантных должностей, а также в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяется в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

### 3. Порядок установления должностных окладов (ставок) работникам образовательного учреждения

3.1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, ее размер определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, учитывающий повышающие коэффициенты, компенсационные, персональные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

$$\text{ЗП} = \text{МО} \times \text{K1} \times (1+\text{K2}) \times (1+\text{K3}) + \text{МО} \times \text{K4} + \text{КВ} + \text{ПВ} + \text{СВ}$$

где:

ЗП - заработная плата работника;

МО - минимальный размер оклада по профессионально-квалификационной группе;

К1 - повышающий коэффициент к минимальному размеру оклада по занимаемой должности;

К2 – повышающий коэффициент к окладу за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к окладу за наличие у работника ученой степени или почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу;

КВ - компенсационные выплаты работнику;

ПВ – персональная выплата имеющим ученую степень кандидата или доктора наук по профилю;

СВ - стимулирующие выплаты работнику.

3.2. Работники, занимающие должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющих ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания. Размер должностного оклада, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания определяется путем умножения размера оклада (ставки) по занимаемой должности работника (О) на повышающий коэффициент за наличие ученой степени или почетного звания (К3) и суммируется с его окладом.

Применение повышающего коэффициента к окладу (ставке) за наличие у работника ученой степени или звания образует должностной оклад (ставку) и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Если у работника имеются несколько оснований для увеличения оклада за наличие у него ученой степени и почетного звания, то оклад увеличивается по обоим основаниям.

3.3. Если оклад подлежит увеличению одновременно по двум повышающим коэффициентам: за специфику работы учреждения и за наличие у работника ученой степени или почетного звания, то исчисление должностного оклада производится отдельно по каждому основанию, а затем размер оклада увеличивается на сумму каждого повышения.

Увеличение оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов за специфику работы Школы, за наличие у работника ученой степени или почетного звания образует размер должностного оклада (ставки) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Для учета уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыта, стажа работы работника в образовательном учреждении предусмотрены персональные повышающие коэффициенты, которые применяются Школой при наличии необходимых финансовых средств.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором школы в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным профсоюзным или иным представительным органом.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ работника на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.5. Должностной оклад (ставка) заработной платы выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных индивидуальным учебным планом и трудовым договором.

#### **4. Нормы рабочего времени и учебной нагрузки.**

4.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет: 18 часов в неделю: учителям 1-11-х классов общеобразовательных учреждений.

4.2. Педагогическим работникам, не предусмотренным в вышеперечисленных пунктах, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени: 36 часов в неделю

4.3. Норма часов работы других работников, за которую производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленных в [пунктах](#) 4.1.- 4.2. настоящего порядка, в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40-часов в неделю.

4.4. Норма часов руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности) за которую производится выплата по установленным должностным окладам, установлена в объеме 360 часов в год с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы.

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

4.5. Преподавательская работа руководителей физического воспитания, преподавателей-организаторов (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора школы.

4.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1-го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью 40 минут.

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

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

4.7. Работникам, которым установлен суммированный учёт рабочего времени учётным периодом является квартал.

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

4.9. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурствами в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, 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 школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.10. Другая часть педагогической работы, связанная выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с

образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат (регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, лабораториями, интернатами при школе и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентации и другие виды дополнительной внеаудиторной работы

## 5. Порядок исчисления заработной платы работников Школы

5.1. Оплата труда педагогических работников Школы, непосредственно осуществляющие учебный (воспитательный) процесс исчисляется на основании ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов.

Тарифная часть заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс в классах и группах, зависит от размера расценки за единицу педагогического труда, от видов и объемов педагогической работы, количества обучающихся, воспитанников.

Единицей педагогического труда признается обучение (воспитание) одного обучающегося, воспитанника за один час педагогической деятельности, измеряется в нормо-часах.

5.2. Стоимость единицы педагогического труда измеряется расценками.

Расценки устанавливаются видам образовательных программ.

ФОТ тар.пед. = сумма ( $P_i \times \text{Нагр. факт.}i \times \text{Напол. факт.}i$ ),

где:

ФОТтар.пед. – размер тарифной части заработной платы педагогического работника, руб.;

$P_i$  – расценка за один нормо-час педагогической работы по видам образовательных программ, руб.;

Нагр.факт. $i$  – фактический объем педагогической работы по видам образовательных программ, час;

Напол.факт. $i$  – фактическая средняя наполняемость в общеобразовательном учреждении по видам образовательных программ, чел.

Расценка за единицу педагогического труда по видам образовательных программ определяется исходя из установленного педагогическому работнику, осуществляющему учебный процесс, должностного оклада (ставки) заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, установленной нормы часов за ставку заработной платы педагогического работника и нормативной наполняемости класса (группы), в зависимости от вида образовательной программы.

$P_i = \text{ДО } i / (\text{Н час.нед.} \times \text{Напол. норм. } i)$ ,

где:

$P_i$  – расценка за единицу педагогического труда (в неделю, месяц, год) по видам образовательных программ, руб.;

ДО $i$  – размер должностного оклада (ставки) заработной платы педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставке), руб.;

Нчас.нед. – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю, год, месяц), час;

Напол. норм. $i$  – фактическая средняя наполняемость в общеобразовательном учреждении в зависимости от вида образовательной программы, чел.

В случае, если фактическая наполняемость класса (группы) достигает нормативного значения, то расчет тарифной части заработной платы педагогического работника осуществляется по упрощенной формуле:

ФОТ пед. = (ДО  $I \times$  Нагр. факт. $i$ ) / Н час.нед. где:

ФОТпед. – размер тарифной части заработной платы педагогического работника, руб.;

ДО<sub>і</sub> – размер должностного оклада (ставки) педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов, руб.;

Нагр.факт.<sub>і</sub> – установленный объем педагогической работы (в неделю, месяц, год) по видам образовательных программ, час;

Нчас.нед. – установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю, год, месяц) час;

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

Источником выплат является тарифная часть фонда оплаты труда (для аудиторной деятельности) и компенсационная часть фонда оплаты труда (для внеаудиторной деятельности).

5.3. Для расчета тарифной части заработной платы для педагогических работников (осуществляющих учебный процесс) применяется средняя по учреждению фактическая наполняемость классов (групп).

Фактическая средняя наполняемость по общеобразовательному учреждению определяется по состоянию на начало учебного года и должна иметь документальное подтверждение (приказ о комплектовании классов, групп обучения (воспитания), статистический отчет).

Порядок применения показателя средней фактической наполняемости в учреждении при расчете тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательный) процесс, должен быть оговорен в положении об оплате труда учреждения.

5.4. Тарификационный список педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Тарификация производится два раза в год, на начало нового учебного года и на начало календарного года.

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

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

Оплата труда учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.



5.5. Установленная при тарификации заработная плата работникам списочного состава выплачивается 2 раза в месяц (8 и 23 числа) независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, а совместителям 1 раз в месяц в день заработной платы ( 8 числа).

Заработная плата выплачивается за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Заработная плата прочего административно-управленческого, учебно-вспомогательного, педагогического персонала, обеспечивающего образовательный процесс и обслуживающего персонала, медицинских, библиотечных работников и рабочих учреждения устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

## **6. Порядок изменения размеров должностных окладов (ставок заработной платы) работников**

Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) работников школы производится в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## **7. Условия почасовой оплаты труда**

Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Школы применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
  - за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
  - при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Школе;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, с учетом количества обучающихся в классе, по формуле:

$$\text{ФОТ почас.} = (\text{Тар. ст. } i / \text{Н час.мес.} / \text{Напол. норм.} i) \times \text{Напол. факт.} i \times \text{Нфакт. мес } i,$$
 где:

ФОТ почас – размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

Тар. ст.  $i$  – размер установленной тарифной ставки, руб.;

Нчас.мес. – среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, час;

Напол. норм. $i$  – нормативная наполняемость класса (группы) обучения (воспитания) в зависимости от вида образовательной программы, чел.;

Напол. факт. $i$ ),– фактическая наполняемость класса (группы) обучения (воспитания) по видам образовательных программ, чел.;

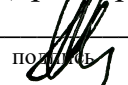
Нфакт. мес. $i$  – фактическое количество отработанных часов в месяц, час.

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

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

От администрации:

Директор школы

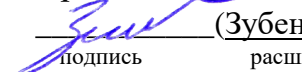
  
\_\_\_\_\_  
подпись

(Добрунова Т.А.)

расшифровка подписи

От профкома:

Председатель ПК

  
\_\_\_\_\_  
подпись

(Зубенко Г.Ю.).

расшифровка подписи