

«ПРИНЯТО»

Решением общего собрания работников
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
лицей № 373 Московского района
Санкт-Петербурга «Экономический
лицей»
Протокол от 30.08.2019 № 5

«УТВЕРЖДЕНО»

Приказом по Государственному
бюджетному общеобразовательному
учреждению лицей № 373
Московского района Санкт-Петербурга
«Экономический лицей»
от 30.08.2019 № 139-од



Положение

о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей 373 Московского района Санкт-Петербурга «Экономический лицей» (новая редакция)

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей №373 Московского района Санкт-Петербурга (далее – Положение) разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- закона Санкт-Петербурга от 05 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее Закон Санкт-Петербурга) с изменениями и дополнениями;
- постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08 апреля 2016 года № 256 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга» (далее Постановление №256) с изменениями и дополнениями;
- распоряжения Комитета по образованию от 06.12.2017 № 3737-р «О мерах по реализации постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 № 256» с изменениями и дополнениями;
- приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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» с изменениями и дополнениями;
- Устава ГБОУ лицей №373 Московского района Санкт-Петербурга;
- других нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.1. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей №373 Московского района Санкт-Петербурга (далее - Учреждение), соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав сотрудников.

1.2. Положение предусматривает порядок и условия оплаты труда, порядок расходования средств на оплату труда.

1.3. Принципы выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи изложены в *Положении о порядке и условиях доплат и надбавок к*

должностным окладам и тарифным ставкам, носящих компенсационный и стимулирующий характер работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей 373 Московского района Санкт-Петербурга «Экономический лицей». Система материального стимулирования и поощрения имеет целью повышение мотивации к труду сотрудников учреждения, к повышению квалификации, к закреплению кадров в образовательном учреждении, обеспечение их материальной заинтересованности и повышение ответственности за результаты своей деятельности, в том числе при оказании образовательных услуг.

- 1.4. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя Учреждение (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники). Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего или внутреннего).
- 1.5. Образовательное учреждение в пределах полученных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, руководствуясь соответствующими локальными актами.
- 1.6. Оплата труда руководителей, специалистов, служащих и рабочих образовательного учреждения производится на основе должностных окладов и тарифных ставок. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.
- 1.7. Порядок стимулирующих выплат директору образовательного учреждения устанавливается в соответствии с распоряжением главы администрации Московского района Санкт-Петербурга.
- 1.8. 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, настоящим Положением, иными локальными нормативными актами Работодателя.
- 1.9. 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.
- 1.10. В Положении используются следующие основные понятия:
 - *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 и 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;
- *должностной оклад* – гарантированный минимум оплаты труда работника, с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессиональноквалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;
- *фонд оплаты труда* (далее – ФОТ) – фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;
- *фонд должностных окладов* (далее – ФДО) – сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, с учетом повышающих коэффициентов;
- *фонд надбавок и доплат* (далее – ФНД) – сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а также на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- *доплаты* – дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;
- *надбавки* – дополнительные выплаты к окладам, носящие постоянный или временный характер.

- 1.11. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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».
- 1.12. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 1.13. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- 1.14. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.
- 1.15. 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.
- 1.16. 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.
Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Таким образом, заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в

установленный день с 16 по 30 (31) текущего периода, за вторую половину - с 1 по 15 число следующего месяца.

Выплата заработной платы сотрудникам образовательного учреждения производится путем перечисления на лицевой счет Работника в «Банк Санкт-Петербург».

- 1.17. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.
- 1.18. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.
- 1.19. Работникам образовательного учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.
- 1.20. Ежемесячно, не позднее дня выплаты заработной платы, работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.
- 1.21. Ответственность за исчисление заработной платы несет бухгалтер Санкт-Петербургского государственного казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия государственного казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия Московского района Санкт-Петербурга».
- 1.22. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор образовательного учреждения.

2. Схема расчетов

должностных окладов руководителей, специалистов и служащих

- 2.1. Схема для расчета должностного оклада руководителей, специалистов и служащих (далее - работники) государственных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета Санкт-Петербурга, регулируется Законом Санкт-Петербурга от 5 октября 2005 года № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановлением №256.
- 2.2. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.
- 2.3. Размер базового оклада работника государственного учреждения Санкт-Петербурга устанавливается как произведение базовой единицы на базовый коэффициент.
- 2.4. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$Bo = B \times KI$, где:

Bo – размер базового оклада специалиста (служащего);

Б – размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов);

К1 – базовый коэффициент – коэффициент уровня образования работника, устанавливаемый исходя из уровня образования специалиста (служащего) в соответствии с требованиями по конкретной должности.

2.5. Порядок определения уровня образования указан в Приложении N 1 к Постановлению N256.

2.6. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из:

- стажа работы (*К2* – коэффициент стажа работы) – только для специалистов и служащих;
- условий труда, типов, видов учреждений и их структурных подразделений
- (*К3* – коэффициент специфики работы);
- квалификации (*К4* – коэффициент квалификации),
- масштаба и сложности руководства учреждением (*К5* – коэффициент масштаба управления) – только для руководителей;
- должности, занимаемой в системе управления учреждением (*К6* – коэффициент уровня управления) – только для руководителей;

Размеры коэффициентов указаны в Приложениях 1, 2, 3 к Постановлению №256.

Порядок отнесения к группам, используемый для определения коэффициента масштаба управления указан в распоряжение КО Правительства СПб от 06.12.2017 №3737-р.

2.7. Коэффициент стажа (*К2*).

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих, устанавливается пять стажевых групп. Педагогическим работникам исчисляется стаж педагогической работы. Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Размеры коэффициента определены в приложении 1 к Постановлению №256. Разъяснения по применению данного коэффициента даны в п.3.2.1. распоряжения КО Правительства СПб от 06.12.2017 №3737-р.

2.8. Размер коэффициента специфики работы (*К3*) устанавливается в соответствии с приложением 2 к Постановлению №256. Разъяснения по применению коэффициента специфики работы указаны в п.3.2.2 распоряжения КО Правительства СПб от 06.12.2017 №3737-р.

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

2.10. Конкретный перечень работников образовательного учреждения, которым устанавливаются повышающие коэффициенты — коэффициент специфики работы и коэффициент за квалификацию, устанавливается руководителем образовательного учреждения.

2.11. Коэффициент квалификации работника (*К4*) устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию 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.

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).

- 2.12. Коэффициент за квалификационную категорию назначается после прохождения аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 2.13. Коэффициент за ученую степень, коэффициент за почетное звание Российской Федерации, СССР, коэффициент за ведомственный знак отличия в труде, коэффициент за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР назначается 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).
- 2.14. 2.14. Размер коэффициента квалификации устанавливается в соответствии с приложениями 1 и 2 к Постановлению № 256.
- 2.15. Должностной оклад специалиста (служащего) 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 (общий трудовой или по специальности); K3 – коэффициент специфики работы;
K4 – коэффициент квалификации.
- 2.16. Должностной оклад руководителя исчисляется по формуле:
$$Орук = Бо + Бо \times K3 + Бо \times K4 + Бо \times K5 + Бо \times K6$$
, где:
Орук – размер должностного оклада *руководителя*;
Бо – величина базового оклада;
K3 – коэффициент специфики работы;
K4 – коэффициент квалификации;
K5 – коэффициент масштаба управления; K6 – коэффициент уровня управления.
- 2.17. Размер коэффициента масштаба управления (K5) устанавливается в соответствии с группой, к которой отнесено образовательное учреждение согласно приложению 1 к Методическим рекомендациям, и объемными показателями, характеризующими масштаб управления государственными образовательными организациями Санкт-Петербурга, согласно приложению 4 к Постановлению №256.
- 2.18. Размер коэффициента уровня управления (K6) устанавливается в соответствии с приложением 1 к Постановлению №256.

- 2.19. При отнесении работников к категории специалист (служащий) следует руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н с изменениями и дополнениями).

3. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

- 3.1. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих государственных образовательных организаций определяется по формуле:

$Tc(o) = B \times T_k$, где:

Tc(o) – размер тарифной ставки (оклада) рабочего;

B – размер базовой единицы;

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

- 3.2. 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 № 31/3-30 с изменениями и дополнениями (далее Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих). 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.

- 3.3. 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.

- 3.4. Для установления тарифной ставки применяются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент специфики работы (Kс)
- коэффициент квалификации (Kк)

- 3.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются исходя из условий труда, типов, видов образовательных организаций и их структурных подразделений (Kс) и квалификации (Kк).

- 3.6. Повышающие коэффициенты (Kс и Kк) указаны в приложениях 5 и 6 к Постановлению №256.

- 3.7. Тарифные ставки (оклады) рабочих, 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.

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

- 3.9. Месячная заработная плата сотрудника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже МРОТ (минимального

размера оплаты труда), установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» на соответствующий финансовый год.

4. Фонд оплаты труда

- 4.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников образовательных организаций состоит из фонда должностных окладов (ФДО), фонда ставок рабочих (ФС) и фонда надбавок и доплат (ФНД).
- 4.2. При формировании ФДО работников образовательных организаций предусматриваются средства согласно штатному расписанию на год.
- 4.3. При формировании ФДО по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности на коэффициент уровня образования 1,3 или 1,5 (применяется только по должностям, которые должны иметь высшее образование), в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, учитывая коэффициент специфики работы в соответствии с приложениями 2 и 5 к Постановлению №256.
- 4.4. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:
- $$ФНД = (ФДО + ФС) \times Кнд,$$
- 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.
- 4.5. Из ФНД производятся следующие выплаты
- выплаты компенсационного характера;
 - доплата за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, а также за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
 - материальная помощь;
 - выплаты стимулирующего характера в соответствии с показателями эффективности деятельности;
 - надбавка за сложность, напряженность и высокое качество труда;
 - поощрительные выплаты по результатам труда (премии).
- 4.6. Размеры и основания выплат определяются образовательным учреждением и закрепляются в *Положении о порядке и условиях доплат и надбавок к должностным окладам и тарифным ставкам, носящих компенсационный и стимулирующий характер работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения лицей 373 Московского района Санкт-Петербурга «Экономический лицей»*, принятыми решениями Общего собрания работников ГБОУ лицей №373 Московского района Санкт-Петербурга и утвержденными директором 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. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором.
- 5.3. 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.
- 5.4. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.
- 5.5. Должностной оклад выплачивается педагогическим работникам за выполнение работы в пределах рабочей недели в соответствии с действующим законодательством РФ, с учетом выполнения преподавательской работы, а также осуществления научно-исследовательской, творческо-исполнительской, учебно-методической, организационно-методической, воспитательной, физкультурной, спортивно-оздоровительной работы.
- 5.6. 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.
- 5.7. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы педагогическим работникам за ставку заработной платы устанавливается в зависимости от должности и (или) специальности.
- 5.8. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
 - воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;
 - педагогам-психологам;
 - социальным педагогам;
 - педагогам-организаторам;
 - методистам
- 5.9. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается:
 - воспитателям для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня;
 - инструкторам по физической культуре
- 5.10. Продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю устанавливается:
 - учителям-логопедам
- 5.11. Продолжительность рабочего времени 24 часа в неделю устанавливается:
 - музыкальным руководителям,
 - концертмейстерам

- 5.12. Продолжительность рабочего времени 25 часов в неделю устанавливается:
- воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья
- 5.13. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования.
- 5.14. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 5.15 принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).
- 5.15. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- педагогам дополнительного образования.
- 5.16. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, 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 учащимися.
- 5.17. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 5.18. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 5.9 – 5.13 настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 5.15, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.
- 5.19. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 5.9, 5.12, 5.13 настоящего Положения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные 5.15 настоящего Положения, 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.
- 5.20. 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.

- 5.21. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.
- 5.22. 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 согласно пункту 2.2 приложения 2 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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» учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.
- 5.23. Определение учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, осуществляется согласно Приложению № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601.
- 5.24. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться директором образовательного учреждения, определяется администрацией Московского района Санкт-Петербурга. Для остальных работников образовательного учреждения, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы (включая заместителей руководителя) предельный объем определяется директором образовательного учреждения. Преподавательская работа для указанных работников совместительством не считается.
- 5.25. Должностной оклад преподавателю-организатору ОБЖ выплачивается с учетом преподавательской работы в объеме 360 часов в год.
- 5.26. Должностные оклады других работников выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе, если иное не предусмотрено иными актами и действующим законодательством РФ.
- 5.27. Штатное расписание ГБОУ лицей №373 утверждается директором образовательного учреждения и включает в себя все должности работников учреждения, количество штатных единиц учреждения, фонд должностных окладов и фонд надбавок и доплат, обеспечивающий выполнение законодательных актов РФ. Величина фонда надбавок и доплат устанавливается в процентном соотношении к фонду должностных окладов администрацией Московского района Санкт-Петербурга и утверждается директором образовательного учреждения.