

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО

_____ Т.В.Кузнецова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ СОШ № 4

_____ Т.Н.Боровикова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4»

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с пунктом 3 постановления мэра города от 13.01.2010 № 10 "О переходе на новые системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений", постановления мэра города от 29.04.2010 № 220 « Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Архангельска, по виду экономической деятельности "Образование", а также нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Архангельской области, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 4» (далее – учреждение).
2. Настоящее положение включает в себя порядок определения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного характера (далее – доплаты компенсационного характера) и выплат стимулирующего характера (далее – надбавки стимулирующего характера) работников учреждения, выплаты материальной помощи и единовременного пособия при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или состоянию здоровья.
3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.
4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с данным Положением, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Архангельской области.
6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа и в соответствии с законодательством Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Город Архангельск».
7. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа в предоставлении льгот и гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления.

самоуправления муниципального образования «Город Архангельск», отраслевым соглашением, коллективным договором.

8. С работниками, вновь поступающими на работу в учреждение, заключается трудовой договор, с остальными – дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

9. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера, предусмотренных действующими нормативными актами.

10. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

11. Положение об оплате труда принимается на общем собрании работников и утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

II. Порядок определения окладов

(должностных окладов, ставок заработной платы)

и условия оплаты труда работников

1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Понятие «ставка заработной платы» применяется к следующим педагогическим работникам: учителя 1-11 классов, педагоги дополнительного образования, воспитатели. Ставка заработной платы является расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом конкретного объема учебной нагрузки (педагогической работы). Понятие «должностной оклад» применяется к следующим работникам: руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер, педагог-психолог, социальный педагог и педагог-организатор, педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности. Понятие «должностной оклад» применяется также и к служащим (за исключением служащих из числа отдельных педагогических работников, оплата труда которых осуществляется на основе ставок заработной платы). Понятие «оклад» применяется к работникам, относящимся к профессиям рабочих, наименования которых предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым профессиям рабочих, утвержденными постановлением Минтруда России от 10.11.1992г. № 31 (с изменениями и дополнениями) и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий рабочих, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008г. № 248н.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения из расчета минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке, стажу работы и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры рекомендуемых минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных Постановлением мэра города от 29.04.2010 № 220.

Руководитель учреждения, в исключительных случаях, в пределах фонда оплаты труда имеет право установить работнику индивидуальный оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, если размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный из расчета минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по соответствующей ПКГ и квалификационному уровню не соответствует уровню выполняемых по данной должности обязанностей.

Установленные руководителем учреждения ставки заработной платы и должностные оклады увеличиваются на размер повышения за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях и образуют новый оклад. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов за специфику работы осуществляется в следующих размерах:

учителям за индивидуальное обучение больных детей на дому (на основании соответствующего медицинского заключения) - 20 процентов;

3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание и тарификационные списки учреждения по квалификационным уровням ПКГ.

В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Руководитель учреждения несет ответственность за несвоевременную и неправильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

III. Выплаты компенсационного характера,

порядок, размеры и условия установления их применения

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации и Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

2. В учреждении устанавливаются следующие виды доплат компенсационного характера:

доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3. Устанавливаются следующие доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

с тяжелыми и вредными условиями труда – (уборщик служебных помещений - 12 процентов, лаборант кабинета химии – 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки;

с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки (по результатам аттестации рабочих мест).

Конкретные размеры доплат устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, всем работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от

20 августа 1990 года № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в данный Перечень, требованиям безопасности.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. В этом случае администрацией учреждения принимаются меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. При признании по итогам аттестации рабочего места безопасным указанная выплата отменяется.

4. Доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями путем применения районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Архангельской области, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области.

5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и приказом);

за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников:

1) классное руководство (руководство группой) – 5% (по тарификации ежемесячно) и дополнительно по отчету до 15% (ежемесячно);

2) проверка тетрадей (письменных работ) в 1 - 4 классах - 15% (по тарификации ежемесячно);

3) проверка тетрадей (письменных работ) по русскому языку и литературе, математике – 15%, иностранному языку, черчению в 5 – 11(12) классах – 5% (по тарификации ежемесячно);

4) заведование учебными кабинетами – 3%, актовым залом, спортивным залом, кабинетом технологии – 5% (по тарификации ежемесячно) и дополнительно по отчету до 10% (1 раз в квартал);

Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

IV. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами учреждения, в том числе Положением о выплатах стимулирующего характера.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Архангельской области и муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования "Город Архангельск".

V. Порядок и размеры оплаты труда,

заместителей руководителей и главных бухгалтеров

1. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера.

2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3. Доплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения в соответствии с разделом III настоящего положения.

4. Для заместителей директора и главного бухгалтера в учреждении предусмотрен самостоятельный перечень видов надбавок стимулирующего характера, разработанный с учетом перечня критериев оценки эффективности их работы.

VI. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе руководителей, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно руководителем, включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки и педагогической работы.

2. В учреждении предусматриваются должности административно-хозяйственного, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

3. В штатном расписании учреждения указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по ПКГ и квалификационным уровням.

4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

5. Штатное расписание учреждения составляется ежегодно на 1 января, 1 сентября текущего года и утверждается руководителем учреждения по согласованию с департаментом.

6. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг для реализации образовательных программ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

VII. Порядок исчисления заработной платы учителям,

преподавателям (тарификация)

1. Оплата труда учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2. Месячная заработная плата учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования определяется путем умножения должностного оклада (ставки) на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

При этом общий объем работы по совместительству не может превышать:

для педагогических работников учреждений - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы);

для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени (половина нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы) от установленной недельной продолжительности работы по совместительству составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов в неделю.

3. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4. Тарификация учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

5. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

При тарификации учителей общее количество часов, предусмотренное на учебный предмет по учебному плану, делится на число учебных недель полугодия, затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельных часа на прием зачетов. Исходя из полученного среднего недельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

7. За время работы в периоды 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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

VIII. Продолжительность рабочего времени. Условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования

1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:

18 часов в неделю:

учителям 5 - 11 (12) классов общеобразовательного учреждения;

педагогам дополнительного образования;

20 часов в неделю:

учителям 1 - 4 классов.

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

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

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

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

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

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и тарифно-квалификационных характеристик. Она регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей по участию в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, набору обучающихся, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), 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 по учреждению 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 учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы 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 учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы других педагогических работников учреждений установлены:

20 часов в неделю - учителям-логопедам;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре, воспитателям в группах продленного дня общеобразовательных учреждений;

4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников, указанных в пунктах 2 и 3 настоящего раздела, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, предусмотренном в разделе V настоящего Положения.

5. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

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

6. Учителям общеобразовательного учреждения, у которого по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и нет возможности догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и нет возможности догрузить другой педагогической работой.

7. 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.

8. Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии – иного представительного органа работников). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении)

учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

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

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

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется учредителем учреждения либо уполномоченным им лицом (органом), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя либо уполномоченного им лица (органа).

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (а при его отсутствии - иного представительного органа работников) и при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

Учебная нагрузка педагогического работника, оговариваемая в трудовом договоре, верхним пределом не ограничивается.

9. Педагогическим работникам, не предусмотренным в пунктах 2 и 3 настоящего раздела, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам;

методистам;

социальным педагогам и педагогам-организаторам;

старшим вожатым;

преподавателям - организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

10. Работникам, не предусмотренным в пунктах 2, 3 и 9 настоящего раздела, выплачиваются должностные оклады при следующей продолжительности рабочего времени:

36 часов в неделю специалистам (по дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого- медико- педагогической комиссии;

36 часов в неделю женщинам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях.

11. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 2, 3, 9 и 10 настоящего раздела, выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

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

360-ти часов в год - преподавателям - организаторам основ безопасности жизнедеятельности учреждений;

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

13. Преподавательская работа педагогических работников, указанных в пункте 12 настоящего раздела, сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждений, без занятия штатной должности в том же учреждении, оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение в основное рабочее время преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается только с согласия работодателя.

IX. Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников на период не свыше двух месяцев подряд;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений, организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленной в соответствии с разделом V настоящего Положения.

2. 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.

3. Среднемесячное количество рабочих часов 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).

4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), 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.