

ОБСУЖДЕНО  
общим собранием  
трудового коллектива  
МАОУ ИГОЛ им. Е.Г. Лукьянец  
Протокол № 1  
от «09» 01 2024г

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
О.Ф. Ефремова  
«11» 01 2024г.  
Итого  
Тюменской  
области

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ ИГОЛ  
им. Е.Г. Лукьянец  
О.В. Афонасьева  
«09» января 2024г.

## Положение о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», постановлением администрации Тюменской области от 06.12.2004 №164-пк «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций в Тюменской области», постановлением администрации города Ишима от 22.01.2024 №70 «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательных организаций города Ишима», и регулирует формирование фонда оплаты труда в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец».

1.2. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец», реализующего образовательные программы основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования (далее – лицей).

1.3. Настоящее Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 09.01.2024г.

### 2. Формирование фонда оплаты труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец»

2.1. Фонд оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец» формируется на текущий

календарный год исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием, средств субсидии на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения образовательной организацией муниципального задания и определенные муниципальным правовым актом администрации города Ишима (далее – субсидия на иные цели), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации из средств субсидии на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности лица (за исключением средств, направленных в централизованный фонд стимулирования труда).

2.3. Фонд оплаты труда образовательной организации в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательной организации, в соответствии с муниципальным заданием на реализацию основных общеобразовательных программ рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N_i \times K \times Д \times Н + \text{ФОТ моп, где:}$$

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательной организации;

$N_i$  - нормативы финансового обеспечения государственных гарантий;

$K$  - поправочный коэффициент к нормативу финансового обеспечения государственных гарантий, установленный для конкретной образовательной организации;

$Д$  - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательной организации расходов на финансовое обеспечение государственных гарантий, не более 98 %;

$Н$  - количество обучающихся в образовательной организации;

ФОТ моп – расчетный фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала образовательной организации.

### **3. Распределение фонда оплаты труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец»**

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

3.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% фонда оплаты труда лица, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 30% фонда оплаты труда лица, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

3.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из

установленного размера выплат, указанных в данном разделе, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

3.4.1 единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

3.4.2 ежемесячные выплаты работникам образовательной организации, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц;

либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

3.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательной организации дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.6. Сложившаяся экономия социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат работникам образовательной организации.

3.7. Выплаты работникам образовательной организации, предусмотренные подпунктом 3.4.2 устанавливаются трудовым договором на основании приказа руководителя образовательной организации по письменному заявлению работника образовательной организации.

3.8. Выплата педагогическому работнику образовательной организации, предусмотренная подпунктом 3.4.1 производится на основании приказа руководителя образовательной организации по письменному заявлению педагогического работника образовательной организации.

3.9. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной

организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- б) иные категории педагогических работников;
- в) административно-управленческий персонал образовательной организации;
- г) учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- д) младший обслуживающий персонал образовательной организации.

3.9. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

3.10. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

Ежегодно по состоянию на 1 января и по состоянию на 1 сентября, а также в случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательной организации размеры должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера пересматриваются в соответствии с настоящим положением, с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение.

3.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров образовательных организаций, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательных организаций (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя (ей), главного бухгалтера) устанавливается:

а) для руководителей образовательной организации – в кратности до 8;

б) для заместителей руководителя:

- в случае если в штатном расписании образовательной организации предусмотрена только одна должность заместителя руководителя – в кратности до 6;

- в случае если в штатном расписании образовательной организации предусмотрены две и более должности заместителей руководителя – в кратности до 4;

- для главных бухгалтеров образовательных организаций – в кратности до 3.

3.12. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) подлежит распределению на осуществление стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат работникам образовательной организации в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

3.13. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

#### **4. Определение стоимости реализации образовательной программы и повышающих коэффициентов**

4.1. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 65% доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 35% доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

4.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо), распределяется исходя из стоимости реализации образовательной программы, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

4.3. Для определения стоимости реализации образовательной программы вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость реализации образовательной программы, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательной организацией самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

4.4. Стоимость реализации образовательной программы в образовательной организации (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ТП}} = \frac{\text{ФОТо} \times n}{(a_5 \times v_5 + a_6 \times v_6 + a_7 \times v_7 + a_8 \times v_8 + a_9 \times v_9 + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость реализации образовательной программы;  
ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

n - количество учебных недель в учебном году;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10- количество обучающихся в десятых классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

v10- годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

v11-годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Стоимость реализации образовательной программы в учебно-консультационном пункте при образовательной организации (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

ФОТоп

Стп = -----, где:

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + \dots + a_8 \times v_8) \times 52$$

Стп – стоимость реализации общеобразовательной программы;

ФОТо – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда в учебно-консультационном пункте при образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 – количество недель в году;

n – количество учебных недель в учебном году (количество учебных недель в учебном году устанавливается учебным планом образовательной организации);

a1 – количество обучающихся в пятых классах;

a2 - количество обучающихся в шестых классах;

...

а8 - количество обучающихся в двенадцатых классах;

в1 – годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

...

в8 - годовое количество часов по учебному плану в двенадцатом классе.

4.6. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется образовательной организации самостоятельно в соответствии с учебным планом, включая часы педагогической коррекции.

4.7. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление выплат компенсационного характера, доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса), размер доплаты утверждается приказом руководителя организации.

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4.8. Доплата за классное руководство в учреждении производится пропорционально численности в классе (классах), размер доплаты устанавливается приказом руководителя организации.

4.9. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);

б) квалификационной категории педагога (А);

в) особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

4.10. Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или) приоритетности предмета (К) устанавливаются в размере:

а)  $K = 1,20$  (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, вероятность и статистика, физика, иностранный язык, астрономия, черчение);

б)  $K = 1,15$  (предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы);

в)  $K = 1,10$  (литература, родной язык и литература, химия, география, биология, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической коррекции);

г)  $K=1,05$  (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);

д)  $K = 1,0$  (право, экономика, технология, ОДНКР, МХК, музыка,

изобразительное искусство, индивидуальный проект, элективные учебные предметы).

4.11. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15;

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20;

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию - 1,10;

в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию - 1,05;

г) для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию – 1;

д) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-методист» - 1,4;

е) для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию «педагог-наставник» - 1,3.

4.12. Повышающие коэффициенты с учетом особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П) устанавливаются в размере:

а) за работу в специальных (коррекционных) классах для учащихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, для учащихся с малыми и затихающими формами туберкулеза - 1,20;

б) за преподавание детям, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, интегрированным в общеобразовательные классы – 1,15;

в) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения – 1,05;

г) за преподавание учебных предметов на иностранных языках – 1,10;

д) за работу по индивидуальным программам обучения с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий – 1,05;

е) за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы – устанавливается приказом руководителя образовательной организации.

## **5. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно



осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П + Д, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающие коэффициенты за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения;

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.3. В случае если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times (Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2 \dots + Нn \times Тn \times Kn) \times А \times П + Д, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н1, Н2, ..., Нn - количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т1, Т2, ..., Тn – количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающие коэффициенты за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения;

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.4 Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times Н_{ср} \times Т \times К \times А + Д, \text{ где}$$

Стп - расчетная стоимость реализации образовательной программы

(руб./ученико-час);

$N_{cp}$  - средняя наполняемость по лицу;

T - количество часов по предмету в месяц;

K - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.5. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П + Д$ , где

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость реализации образовательной программы (руб./ученико-час);

Н - количество учащихся по предмету в подгруппе;

T - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

П – повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы (устанавливается приказом руководителя образовательной организации);

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

5.6. При определении стоимости реализации образовательной программы (руб./ученико-час) и, соответственно, должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и внеаудиторная занятость.

Аудиторная и внеаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а

также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;  
периодические кратковременные дежурства в лицее в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

## **6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец»**

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда лицея (ФОТст) включает в себя стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты работникам образовательной организации, которые распределяются ежемесячно.

6.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) распределяется на всех работников образовательной организации за исключением административно-управленческого персонала образовательной организации.

6.3. Стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты руководителям образовательной организации производятся в размере и порядке, установленном Положением об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных организаций города Ишима, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, Положением о централизованном фонде стимулирования труда руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций города Ишима, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

Размеры, порядок, условия и критерии осуществления стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат, включая показатели эффективности деятельности работников образовательных организаций, в том числе классного руководителя, определяются локальными нормативными актами и (или) коллективным договором образовательной организации.

6.4. Распределение стимулирующих выплат и иных поощрительных выплат работникам образовательной организации осуществляется комиссией Управляющего совета образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации.

6.5. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТст) осуществляются стимулирующие выплаты (доплаты стимулирующего характера) работникам образовательной организации с учетом фактической аудиторной нагрузки и стоимости часа внеурочной занятости по отдельным направлениям внеурочной деятельности:

- функциональная грамотность (в 5-11 классах в объеме 1 час в неделю)

- внеурочное занятие «Разговоры о важном» ( в 5-11 классах в объеме 1 час в неделю)

- внеурочное занятие в рамках профориентационного минимума «Россия – мои горизонты» (в 6-11 классах в объеме 1 час в неделю)

Стоимость часа внеурочной занятости определяется приказом руководителя.

6.6. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников лицея являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

6.7. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников лицея осуществляется в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Ишимский городской общеобразовательный лицей им. Е.Г. Лукьянец».

6.5 Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце, стимулирующие выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени (за фактически отработанное время).

Фактически отработанное время включает:

- время работы в течение нормального рабочего времени;
- время, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени;
- время, проведенное на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе;
- время простоя на рабочем месте не по вине работника;
- время, отведенное для коротких перерывов в работе для отдыха.

В фактически отработанное время не включается оплаченное, но не отработанное время (например, ежегодный отпуск, время болезни, нахождение работника в командировке).

## **7. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

7.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителя образовательной организации, утверждаемым приказом департамента по социальным вопросам администрации г. Ишима.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается с учредителем Департаментом по социальным вопросам администрации города Ишима на определенный срок, не превышающий 5 лет.

7.2 Оплата труда руководителя образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счет средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием.

г) стимулирующие выплаты от полученных образовательной организацией доходов от оказания платных образовательных услуг и иных платных услуг;

д) иные выплаты.

7.3. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательной организации вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) группы оплаты труда, установленной для образовательной организации, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

7.4. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации включает:

а) должностной оклад;

б) выплаты компенсационного характера;

в) стимулирующие выплаты и иные поощрительные выплаты за счёт средств централизованного фонда;

г) стимулирующие выплаты от полученных образовательной организацией доходов от оказания платных образовательных услуг и иных платных услуг;

д) иные выплаты.

7.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главных бухгалтеров образовательной организации устанавливаются в конкретной сумме.

7.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в зависимости от фактических условий труда в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.7. Премирование руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения производится в соответствии с Положением о централизованном фонде стимулирования труда руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций города Ишима, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования.

7.8. Заместитель руководителя образовательной организации может осуществлять педагогическую работу в объёме не более 9 часов в неделю. В этом случае объём учебной нагрузки и соответствующий размер выплат закрепляется в трудовом договоре и в дополнительном соглашении к нему.

Размер оплаты за педагогическую работу рассчитывается в соответствии с разделами 4,5 настоящего Положения.



