

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель Управляющего совета:  
 ( Е.С. Чупина )  
« 24 » января 2022 г.



## Положение О системе оплаты труда и премировании В МАОУ «Прииртышская СОШ»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников МАОУ Прииртышская СОШ, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дошкольного образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования

1.2. Система оплаты труда и стимулирования труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, Положением и принимаемыми в соответствии с ним муниципальными правовыми актами.

### 2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до МАОУ Прииртышская СОШ исходя из:

а) регионального подушевого норматива финансового обеспечения расходов на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования;

б) поправочного коэффициента к региональному подушевому нормативу, установленного для данного образовательного учреждения;

в) количества учащихся в образовательном учреждении.

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

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times Д \times Н$ , где:

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда ;

N – региональный подушевой норматив финансового обеспечения расходов на государственный стандарт общего образования;  
K - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для МАОУ «Прииртышская СОШ»

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных МАОУ «Прииртышская СОШ» расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Тюменской области;

Н - количество обучающихся в данной организации.

### **3. Формирование фонда оплаты труда в дошкольных учреждениях**

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств выделенных Учреждению Отделом образования Тобольского муниципального района (далее – Учредитель) на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год и части внебюджетного фонда Учреждения.

### **4 Расчет фонда оплаты труда в дошкольных учреждениях**

4.1. Расчетный фонд оплаты труда Учреждения (ФОТр) формируется на финансовый год за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по следующей формуле:

$ФОТр = Сбдж + Сдхд$ , где:

Сбдж – объем бюджетных средств;

Сдхд – объем средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, приносящей доход деятельности.

4.2. Объем бюджетных средств (Сбдж) формируется за счет средств на:

- содержание детей, присмотр и уход за детьми в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ дошкольного образования (далее услуга по содержанию, присмотру и уходу) - S1;

- обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее – образовательная услуга) – S2;

по следующей формуле:

$Сбдж = S1 + S2$

4.3. Расчетный фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на услугу по содержанию, присмотру и уходу составляет не менее 80% и не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на услугу по содержанию, присмотру и уходу (S1).

4.4. Фонд оплаты труда Учреждения, формируемый за счет бюджетных средств на образовательную услугу, составляет не менее 90% и не более 95% объема бюджетных средств на текущий финансовый год на образовательную услугу (S2).

4.5. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет бюджетных средств (ФОТ1), состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц.):

$ФОТ1 = ФОТб + ФОТст + ФОТсоц.$

Объем базовой части (ФОТб), составляет не менее 75 % фонда оплаты труда Учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25 % фонда оплаты труда Учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующие части.

4.6. Формирование фонда оплаты труда Учреждения из средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, приносящей доход деятельности, осуществляется директором Учреждения в соответствии с Положением об оказании платных образовательных услуг.

#### **5. Распределение базовой части фонда оплаты труда на услугу по содержанию в дошкольном образовательном учреждении**

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб), состоит из общей части (ФОТоб), и специальной части (ФОТсп).

5.2. Объем общей части (ФОТоб) составляет не менее 75% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

5.3. Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 25% доли базовой части фонда оплаты труда, сформированного за счет бюджетных средств (ФОТб).

5.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- педагогических работников (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед);
- учебно-вспомогательный персонал Учреждения (специалист по кадрам, завхоз, шеф-повар и др.);
- младший обслуживающий персонал Учреждения (няня, машинист по стирке белья, повар, кухонный работник, уборщица служебных помещений, дворник, сторож, вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию здания);
- медицинский персонал (врач, старшая медсестра, медсестра).

5.3. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

5.4. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников (ФОТсп) обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукции и периодического издания в размере 100 рублей педагогическим работникам, указанным в подпункте «а» пункта 2.4.4. настоящего Положения;
- установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

5.3. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

- а) обеспечения педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П);
- б) квалификационной категории педагога (А);
- в) оказания образовательных услуг детям с ограниченными возможностями здоровья (О) в размере 1-15;

5.4. Повышающие коэффициенты, за обеспечение педагогических условий реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (П) устанавливаются в размере:

- а) обеспечение реализации образовательной программы, предусматривающей одновременную организацию нескольких видов детской деятельности и создание ситуации выбора, многообразие форм решения

образовательных задач и обеспечение оптимального режима двигательной активности, систематичность обновления предметно-развивающей среды в соответствии с образовательными задачами – 1,10;

б

<b>Квалификационная категория</b>	<b>Коэффициент</b>
высшая, присвоенная после 1 января 2011 года	1,20
высшая, присвоенная до 1 января 2011 года	1,15
первая, присвоенная после 1 января 2011 года	1,10
первая, присвоенная до 1 января 2011 года	1,05

5.5. Размеры должностных окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением, Коллективным договором и иными локальными правовыми актами Учреждения и отражаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором Учреждения.

5.6. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

5.7. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Учреждении с учетом особенностей организации образовательной деятельности может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах бюджетной сметы Учреждения и плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

## **6. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителя и работников МАОУ «Прииртышская СОШ».**

6.1. Отдел образования Администрации Тобольского муниципального района, осуществляющий от имени муниципального образования функции учредителя образовательных организаций, формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных организаций по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 \dots + \text{ФОТ}_n) \times \text{К}_{\text{цст}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$  - централизованный фонд стимулирования труда в образовательных организациях;

$\text{ФОТ}$  - расчетный фонд оплаты труда каждой образовательной организации;

$\text{К}_{\text{цст}}$  - коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательных организаций в централизованный фонд.

6.2. Коэффициент отчислений от расчетного фонда оплаты труда образовательных организаций в централизованный фонд ( $\text{К}_{\text{цст}}$ )

устанавливается нормативным правовым актом отдела образования Администрации Тобольского муниципального района в размере, не превышающим 0,05 от фонда оплаты труда образовательной организации.

6.3. Распределение централизованного фонда стимулирования труда производится в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда оплаты труда работников общеобразовательных организаций, утверждаемым Отделом образования Администрации Тобольского муниципального района, на осуществление стимулирующих выплат (премий) руководителям образовательных организаций и работникам образовательных организаций.

Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи главного распорядителя бюджетных средств по отрасли «Образование».

6.4. Стимулирующие выплаты (премии) руководителю образовательной организации производятся за эффективность и результативность труда по следующим направлениям:

а) выполнение муниципального задания образовательной организации;

б) эффективность работы по достижению результатов нового качества образования;

в) создание комфортных условий для реализации образовательного процесса в образовательной организации;

г) обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;

д) эффективность воспитательной системы образовательной организации;

е) повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;

ж) обеспечение достижения установленных показателей по уровню заработной платы отдельных категорий работников образовательной организации.

6.5. При распределении централизованного фонда стимулирования труда образовательных организаций (ФОТцст) дополнительно учитываются и возмещаются образовательным организациям:

6.5.1. Расходы на начисление к выплатам, осуществленным из централизованного фонда в соответствии с пунктом 3.3. настоящего Положения:

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;

в) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районе с дискомфортными условиями проживания.

6.5.2. Расходы на выплату отпускных в части, обусловленной увеличением среднего заработка руководителей и работников образовательных организаций в связи с осуществлением им выплат из централизованного фонда в соответствии с 3.3. настоящего Положения (не менее 1/12 от суммы каждой стимулирующей выплаты).

## **7. Распределение фонда оплаты труда образовательных учреждений**

7.1. Фонд оплаты труда МАОУ «Прииртышской СОШ» состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

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

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

7.3. 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.

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

7.4.1. единовременное вознаграждение педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим стаж педагогической деятельности не менее 25 лет, достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин, при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости (далее - педагогические работники); размере 26 тыс. рублей;

7.4.2 руководителям образовательных организаций в случае осуществления ими педагогической деятельности по должностям педагогических работников в объеме, достаточном для включения в педагогический стаж, имеющим стаж педагогической деятельности не менее 25 лет, достигшим возраста 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин, при увольнении в связи с выходом на трудовую пенсию по старости. размере 26 тыс. рублей;

7.4.3. ежемесячные доплаты работникам образовательного учреждения, 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 работник...", 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.

7.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда 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) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

в) 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.

7.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников МАОУ «Прииртышская СОШ» (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

б) иные категории педагогических работников;

в) административно-управленческий персонал (руководитель, заместитель руководителя, главный бухгалтер);

г) учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, секретарь, библиотекарь, заведующий хозяйством);

д) младший обслуживающий персонал (уборщик, рабочий по обслуживанию).

7.7. Руководитель МАОУ «Прииртышской СОШ» формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

7.8. Размеры должностных окладов работников МАОУ «Прииртышская СОШ», а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами, в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем организации.

В случае изменения фонда оплаты труда МАОУ «Прииртышской СОШ» и показателей, используемых при расчете должностных окладов работников в соответствии с настоящим положением, с ними заключаются

дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и выплат компенсационного характера.

## **8. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов в образовательном учреждении.**

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

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 30% доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

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

10.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

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

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

10.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

ФОТо x 34

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТо} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

$C_{\text{тп}}$  - стоимость бюджетной образовательной услуги;  
ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

$a_1$  - количество обучающихся в первых классах;

а2 - количество обучающихся во вторых классах;

а3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

а11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

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

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации;

б) осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 71,45 рублей педагогическим работникам;

в) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами (доплата за заведование кабинетом 200руб., доплата за классное руководство 20руб. за одного обучающегося, доплата за заведование учебно-опытного участка в период с апреля по октябрь в размере 800 руб., доплата за внеурочную работу по физкультуре 400 руб.);

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

10.7. Доплата за классное руководство выплачивается в размере 822 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с численностью обучающихся не менее 14 человек. Размер вознаграждения педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя в классе с численностью учащихся менее 14 человек, снижается пропорционально численности обучающихся в соответствующем классе.

Дополнительно к доплате за классное руководство производится начисление:

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

б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания.

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

а) сложности и приоритетности предмета (К);  
б) квалификационной категории педагога (А);  
в) особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

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

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

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, МХК, искусство, элективные учебные предметы).

10.10. 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.

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

а) за преподавание детям, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, интегрированным в общеобразовательные классы – 1,15 к общему контингенту обучающихся в классе;

б) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и углубленного изучения – 1,05;

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

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

д) за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов -1,2.

## 11. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в образовательном учреждении.

11.1. 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).

11.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

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

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

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (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 - повышающие коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

$ДО = Стп \times (Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2 \dots + Нn \times$   
 $\times Тn \times Кn) \times А \times П.$

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

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

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

Н - количество учащихся по предмету (в филиале МАОУ «Прииртышская СОШ»-МАОУ «Епанчинская СОШ», в филиале МАОУ «Прииртышская СОШ»-МАОУ «Полуяновская СОШ» берется среднее количество обучающихся по данным филиалам, в филиале МАОУ «Прииртышская СОШ»-МАОУ «Абалакская СОШ» и в МАОУ

«Прииртышская СОШ» берется среднее количество обучающихся по данным школам.);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

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

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

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

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

П - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы, определяемый следующим образом  $П = (Н1/Н2) \times С$ , где:

Н1 - средняя наполняемость классов по образовательной организации,

Н2 - количество учеников в подгруппе,

С - понижающий коэффициент (определяемый образовательной организацией)

11.6. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (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 образовательной организации в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

## **12.Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда.**

12.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам стимулирующих выплат (премий).

12.2. Стимулирующие выплаты (премии) распределяются комиссией управляющего совета МАОУ «Прииртышской СОШ» по представлению руководителя.

Доля средств, направленных на стимулирующие выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

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

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

12.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий, определяются в локальных правовых актах и в коллективных договорах с учетом следующих показателей:

12.5.Работники могут быть не представлены к премированию при невыполнении, либо некачественным выполнении условий, предусмотренных настоящим Положением, а также в случаях выявления нарушений законодательства уполномоченными органами:

-при наличии выговора в текущем месяце-50%

-при наличии замечания в текущем месяце размер премии работника снижается на 30%

При некачественном выполнении показателей деятельности, производится градация баллов за показатель в соответствии с механизмом оценивания показателя деятельности.

**Педагоги** премируются по следующим критериям:

Название критерия	Размер стимулирования
Обеспечение безопасности во время учебно-воспитательного процесса, внеклассных мероприятий (отсутствие несчастных случаев, правонарушений)	1-5

Качественная организация внеклассной работы по предмету (предметные недели и др.)	1-5
Руководство школьным методическим объединением	1-5
Работа по патриотическому воспитанию учащихся; работа школьной музейной комнаты	1-5
Руководство творческими группами	1-5
Создание условий обучения детей, находящихся на домашнем обучении, в трудной жизненной ситуации (справка врача)	1-5
Высокое качество знаний, навыков учащихся по итоговой аттестации, по результатам тестирования, результатам ЕГЭ, ОГЭ	1-5
За организацию социально-значимой деятельности учащихся (волонтерский отряд, экологическое объединение, РДШ, тимуровское объединение)	1-5
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению здоровья (спартакиады, туристические походы, учебные сборы)	1-5
Отсутствие обоснованных обращений учащихся и родителей (кроме июня, июля, августа)	1-5
Организация работы по подготовке участников конкурсов, олимпиад разного уровня	1-5
Подготовка призеров и победителей мероприятий разного уровня:	
· школьный уровень	
- 3 место	16
- 2 место	26
- 1 место	36
· муниципальный уровень (очное участие)	
3 место	26
2 место	36
1 место	46
· региональный уровень (заочное участие)	
3 место	36
- 2 место	46
- 1 место	56
· федеральный уровень (заочное участие)	
- 3 место	46
- 2 место	56
- 1 место	66
Подготовка к участию в конкурсах профессионального мастерства: муниципальный уровень, региональный уровень, федеральный уровень	1-5
Участие и победы в конкурсах профессионального мастерства различных уровней (результаты стимулирования зависят от очного и заочного проведения конкурса)	
· школьный уровень	16

- 3 место	2б
- 2 место	3 б
1 место	
муниципальный уровень (очное участие)	2 б
3 место	3 б
2 место	4 б
1 место	
· региональный уровень (заочное участие)	3 б
- 3 место	4б
- 2 место	5 б
- 1 место	
· федеральный уровень (заочное участие)	4б
- 3 место	5б
- 2 место	6 б
- 1 место	
Подготовка и проведение открытых мероприятий на высоком методическом уровне:	
· школьный уровень	1 б
· муниципальный уровень	6 б
· региональный уровень	10 б
Публикация материалов в средствах массовой информации, методических сборниках и ведение личного сайта	1-5
Результаты научно-исследовательской, экспериментальной работы учащихся	1-5
Организация занятости учащихся в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей в летний, осенний периоды (по представлению начальника лагеря)	1-5
Работа по наставничеству с молодыми специалистами	1-5
Обобщение и распространение педагогического опыта. Проведение мастер-классов, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах	1-5
Формирование образовательной среды школы, Создание элементов развивающей среды (оформление ОУ, кабинета, музея и т.д.) По факту	1-5
Качественные результаты работы в выпускных классах (9, 11 классы) по итогам года и трудоустройства выпускников (сентябрь)	1-5
Организация экскурсионно-туристических поездок, массовых мероприятий с выездом (сопровождение учащихся):	
· подвоз обучающихся (ежедневный)	до 2
· город Тобольск	2
· Тюменская область	4
· За пределы Тюменской области	8
За награды федерального уровня	5000 р
За награды регионального уровня	3000 р

За выполнение особо важного и трудного задания	по факту

<b>Работники бухгалтерии</b>	
Осуществление контроля над соблюдением финансовых обязательств. Отсутствие просроченной кредиторской, дебиторской задолженности (более 3 месяцев)	<b>0,5-5 бал.</b>
отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	<b>0,5-5 бал.</b>
Целевое и рациональное использование бюджетных средств. Ежемесячное выполнение плана ФХД.	<b>0,5-5 бал</b>
Обеспечение сохранности документации и защиты информации по бухгалтерскому учету. Соблюдение графика документооборота.	<b>0,5-5 бал</b>
Соблюдение установленных сроков и качественное предоставление отчетности, информации учредителю и в другие контролирующие организации	<b>0,5-5 бал</b>
Соблюдение инструкций по бюджетному учету, финансовой и кассовой дисциплины. Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами.	<b>0,5-5 бал</b>
Качественное и оперативное выполнение особо важных и особо срочных задания	<b>0,5-5 бал.</b>
Соблюдение установленных сроков уплаты налогов и сборов в бюджеты всех уровней, страховых взносов в гос. внебюджетные фонды. Отсутствие штрафов, пени перед бюджетном, внебюджетными фондами.	<b>0,5-5 бал.</b>
Соблюдение графика документооборота	<b>0,5-5 бал</b>
<b>Младший обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий, кочегары, дворник)</b>	
Участие в общих мероприятиях ОО (подготовка и проведение праздников, конкурсов)	<b>0,2-4 бал</b>
Участие в оформлении зданий и прилегающей территории, содержание пришкольной территории без замечаний в соответствии с требованиями СанПиН	<b>0,2-4 бал</b>
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	<b>0,2-5 бал</b>
Бережное отношение к инвентарю и оборудованию	<b>0,2-4 бал</b>
За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, окружающей среды. Отсутствие предписаний надзорных органов	<b>0,2-4 бал</b>
Качественное и своевременное выполнение работ по промывке, очистке и ремонту котлов	<b>0,2-5 бал</b>
строгое соблюдение правил по охране труда и ТБ	<b>0,2-5 бал</b>
Бесперебойная работа вверенного оборудования	<b>0,2-5 бал</b>
Отсутствие аварийных и травматических случаев при выполнении работ	<b>0,2-5 бал</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>	

Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности ОО	0,5-4 бал
Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного процесса в ОО	0,5-3 бал
Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	0,5-4 бал
Высокое качество подготовки ОО к реализации образовательного процесса	0,2-4 бал
Содержание пришкольной территории без замечаний	0,2-4 бал
Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	0,5-5 бал
Отсутствие предписаний надзорных органов	0,5-3 бал
Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	0,5-5 бал
Формирование внешней образовательной среды	0,5-5 бал
особо важное задание	0,5-5 бал
<b>Водитель</b>	
Содержание закрепленного автомобиля в чистоте и технически исправном состоянии	0,3-4 бал
Контроль за соблюдением сроков тех.осмотров, проверок и ремонта АТС	0,3-4 бал
соблюдение правил эксплуатации и хранения инструментов, ГСМ, оборудования, запасных частей	0,3-4 бал
Отсутствие ДТП. Обеспечение безопасности перевозки детей	0,3-4 бал
соблюдение норм расхода ГСМ	0,3-4 бал
Своевременное представление путевых листов	0,3-4 бал

<b>Заведующий филиалом, заместитель директора по УВР</b>	
Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогов	0,5-8 бал
Организация совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся	0,5-8 бал
Наставничество и сопровождение молодых специалистов	0,5-8 бал
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	0,5-8 бал
организация своевременной актуализации сайта, соответствующему законодательству	0,5-8 бал
Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	0,5-8 бал
Развитие форм работы с родительской общественностью, в том числе реализация семейно-школьных проектов	0,5-8 бал
Достижение результатов освоения учащимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	0,5-8 бал
Проведение системной работы по сохранению контингента	

	<b>0,5-8 бал</b>
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся с ОВЗ	<b>0,5-8 бал</b>
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсов	<b>0,5-8 бал</b>
Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	<b>0,5-8 бал</b>
Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	<b>0,5-8 бал</b>
Организация досуговой внеурочной занятости учащихся, включая каникулы	<b>0,5-8 бал</b>
Реализация программ дополнительного образования	<b>0,5-8 бал</b>
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся	<b>0,5-8 бал</b>
организация профилактической работы с обучающимися	<b>0,5-8 бал</b>
выполнение особо важного задания	<b>0,5-8 бал</b>
Исполнительская дисциплина	<b>0,5-8 бал</b>
<b>Делопроизводитель, системный администратор</b>	
Качественная работа по документообороту	<b>0,5-4 бал</b>
Качественное ведение кадровой документации	<b>0,5-4 бал</b>
Качественная подготовка отчетов	<b>0,5-5 бал</b>
Своевременное и качественное оформление документов по персонифицированному банку данных педагогических работников да-нет	<b>0,5-5 бал</b>
Сбор данных для заполнения электронных форм мониторингов	<b>0,5-5 бал</b>
отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей	<b>0,5-5 бал</b>
организация своевременной актуализации сайта, соответствующему законодательству	<b>0,5-4 бал</b>
Организация эффективного сопровождения интернет-пользования в образовательном процессе	<b>0,5-4 бал</b>
выполнение особо важного задания	<b>0,5-4 бал</b>
<b>Логопед</b>	
разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение квалификации	<b>0,5-4 бал</b>
отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей	<b>0,5-4 бал</b>
эффективность работы по достижении результатов нового качества	<b>0,5-4 бал</b>
сопровождение обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	<b>0,5-4 бал</b>
организация участия обучающихся и родителей в различных мероприятиях	<b>0,5-4 бал</b>
<b>Методист</b>	
Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогов	<b>0,5-4 бал</b>
Организация совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых	

технологий развития обучающихся	0,5-4 бал
Наставничество и сопровождение молодых специалистов	0,5-4 бал
Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	0,5-4 бал
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсов	0,5-4 бал
Результативность педагогов при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	0,5-4 бал
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	0,5-4 бал
<b>Педагог-организатор</b>	
Представление опыта работы на различных школьных, районных, областных, всероссийских мероприятиях (очное участие)	0,3-4 бал
Участие в школьных, районных, областных конкурсах профессионального мастерства	0,3-4 бал
Организация и проведение на высоком уровне мероприятий для учащихся различной направленности	0,3-4 бал
Подготовка участников, призеров и победителей школьных, районных конкурсов	0,3-4 бал
Помощь в работе с родителями	0,3-4 бал
Помощь в осуществлении мониторинга воспитательной работы в школе	0,3-4 бал
<b>Психолог</b>	
Работа с педагогами по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	0,5-4 бал
Организация участия учащихся и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	0,5-4 бал
Организация профилактической работы с учащимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся)	0,5-4 бал
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении учащихся	0,5-4 бал
Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, семинары и т.д.)	0,5-4 бал
Обеспечение квалифицированной помощи педагогам в оказании поддержки и развитии каждого ребенка в соответствии с индивидуальными возможностями	0,5-4 бал
<b>Библиотекарь</b>	
Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	0,2-3 бал
Создание элементов развивающей среды	0,2-3 бал
Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в т.ч. электронных	0,2-3 бал
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей	0,2-3 бал
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации учащихся, в том числе с ОВЗ	0,2-3 бал
Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	0,2-3 бал

Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности учащихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	<b>0,2-3 бал</b>
<b>Заведующий детским садом</b>	
Наполняемость ДОО детьми соответствует нормативным требованиям, используются внутренние резервы для создания дополнительных мест	<b>0,2-5 бал</b>
Внедрен электронный документооборот, развивается система открытого электронного мониторинга и обязательной публичной отчетности	<b>0,2-5 бал</b>
Обеспечен процесс повышения квалификации педагогических работников ДОО (не реже одного раза в три года каждый педагог должен пройти повышение квалификации в объеме не менее 72 часов):	<b>0,2-5 бал</b>
Разработаны и реализуются программы дополнительного образования детей: на бесплатной основе, на платной основе	<b>0,2-5 бал</b>
Обеспечено функционирование системы внутреннего мониторинга качества образования	<b>0,2-5 бал</b>
Аттестация педагогических работников ДОО проходит в соответствии с нормативно-правовыми документами	<b>0,2-5 бал</b>
Оптимальная укомплектованность педагогическими кадрами. Наблюдается положительная динамика уровня квалификации педагогов в рассматриваемый период.	<b>0,2-5 бал</b>
Наличие участников и победителей конкурсов	<b>0,2-5 бал</b>
Проведение профилактических мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья воспитанников	<b>0,2-5 бал</b>
Качество организации питания воспитанников.	<b>0,2-5 бал</b>
Реализуются вариативные формы работы с семьями воспитанников, ведется просветительская деятельность по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности	<b>0,2-5 бал</b>
Действует система профилактической работы с социально-опасными семьями	<b>0,2-5 бал</b>
Внедрение форм и методов доступности и открытости информации о деятельности ДОО, включая материалы в средствах массовой информации, проведение социологических опросов, дней открытых дверей и др.	<b>0,2-5 бал</b>
Предоставление образовательных услуг детям, не посещающим детский сад	<b>0,2-5 бал</b>
Исполнительская дисциплина (выполнение законодательных и нормативных актов федерального, регионального и муниципального уровней, качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности и запрашиваемой информации)	<b>0,2-5 бал</b>
Отсутствие травматизма воспитанников во время пребывания в ДОО и сотрудников на рабочем месте	<b>0,2-5 бал</b>
Отсутствие предписаний Роспотребнадзора, Пож.надзора и других надзорных органов за невыполнение мероприятий по обеспечению безопасности образовательного процесса	<b>0,2-5 бал</b>
<b>Воспитатель</b>	
Снижение уровня заболеваемости воспитанников возрастной группы по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	<b>0,2-4 бал</b>
Организация и обновление предметно-развивающей среды в групповых помещениях, игротеках	

	<b>0,2-4 бал</b>
Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) воспитанников по вопросам предоставления услуг дошкольного образования	<b>0,2-4 бал</b>
Отсутствие случаев травматизма воспитанников в период образовательного процесса	<b>0,2-4 бал</b>
Участие в профессиональных конкурсах на муниципальном, областном, всероссийском уровнях; семинары , конференции	<b>0,2-4 бал</b>
Участие воспитанников в мероприятиях муниципального, областного, всероссийского уровнях	<b>0,2-4 бал</b>
Наставничество и сопровождение молодых специалистов	<b>0,2-4 бал</b>
Участие в коллективных сетевых педагогических проектах	<b>0,2-4 бал</b>
Использование информационных технологий (размещение информации на официальном сайте образовательной организации, создание профессиональных сайтов, создание мультимедийных презентаций)	<b>0,2-4 бал</b>
Участие в работе педагогических, методических советов, других форм методической работы Отсутствие замечаний по итогам внутреннего контроля в образовательной организации	<b>0,2-4 бал</b>
Разовые поручения администрации	<b>0,2-4 бал</b>
<b>Младший обслуживающий персонал в дошкольном учреждении (пом. Воспитателя, повар, помощник повара, кухонный работник, машинист по стирке белья, дворник, рабочий, заведующий хозяйством)</b>	
Сохранность материально-технической базы	<b>0,2-3 бал</b>
Участие в развитии предметно-развивающей среды	<b>0,2-3 бал</b>
Участие в оформлении зданий и прилегающей территории без замечаний в соответствии с требованиями СанПин	<b>0,2-3 бал</b>
Участие в общих мероприятиях ОО (подготовка и проведение праздников, конкурсов)	<b>0,2-3 бал</b>
Экономичное и эффективное использование всех материальных ресурсов (энергосбережение, водоснабжение)	<b>0,2-3 бал</b>
Участие в работе творческих групп, общественных органов управления образовательной организации и мероприятиях районного, областного, федерального уровня	<b>0,2-3 бал</b>
Помощь воспитателю в организации образовательного процесса	<b>0,2-3 бал</b>
Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	<b>0,2-3 бал</b>
Отсутствие обоснованных жалоб	<b>0,2-3 бал</b>
Разовые поручения администрации	<b>0,2-3 бал</b>

### **13. Оплата труда руководителя образовательной организации.**

13.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, реализующих основную

общеобразовательную программу дошкольного образования, утверждаемым отделом образования Администрации Тобольского муниципального района.

Трудовой договор с руководителем образовательной организации заключается с органом, осуществляющим от имени муниципального образования функции учредителя образовательной организации, на определенный срок, не превышающий 5 лет.

13.2. Система оплаты труда руководителя образовательной организации включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) единовременные выплаты;
- г) стимулирующие выплаты (премии) за счет средств централизованного фонда.

13.3. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, и группы оплаты труда, а также с учетом дополнительного коэффициента по следующей формуле:

$$Д_{\text{Ор}} = Д_{\text{Оср}} \times (K1 + K2), \text{ где}$$

$Д_{\text{Ор}}$  - должностной оклад руководителя образовательной организации;

$Д_{\text{Оср}}$  - средняя величина должностных окладов педагогических работников данной организации;

$K1$  - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда руководителя, установленной для образовательной организации.

$K2$  - дополнительный коэффициент, не превышающий 0,49.

13.4. Отнесение образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей а также расчет дополнительного коэффициента осуществляется в зависимости от показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя образовательной организации (тип образовательной организации, количество обучающихся, количество работников, наличие детей с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам, выполнение функций стажировочной площадки, необходимость организации подвоза обучающихся и т.п.) в соответствии с Положением об оплате труда руководителей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования, утверждаемым отделом образования Администрации Тобольского муниципального района.

13.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательной организации, вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников данной организации, и (или) группы оплаты труда, установленной для образовательной организации, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя не чаще двух раз в год, по состоянию на 1 января и 1 сентября.