

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЗАМИШЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ТРУДА В.В. ШЕМАХОВА»**

Согласовано
председатель ППО



О. Г. Новикова

23.08.2021 г.

Принято педагогическим советом
протокол № 14 от 26.07.2021 года

Утверждаю

Директор МБОУ «Замишевская СОШ»



Р. К. Комиссаров

Приказ № 192 от 23.08.2021

Положение

**по оплате труда, выплатах компенсационного и стимулирующего характера
работников МБОУ «Замишевская СОШ им. Героя Социалистического
труда В.В. Шемахова» (МБОУ «Замишевская СОШ»)
является приложением к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО

председатель профсоюзного комитета

О. Г. Новикова
23.08.2021 г.



Принято

на общем собрании коллектива

23.08.2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников
МБОУ «Замишевская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «Замишевская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту — Положение) устанавливает размеры и условия оплаты труда работников школы.

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законами Брянской области от 8 августа 2013 года № 62-З «Об образовании в Брянской области», от 13 августа 2007 года № 126-З «О межбюджетных отношениях в Брянской области», с Постановлением Брянской городской администрации от 05.03.2021 №535-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Брянска, реализующих государственный стандарт общего образования»

1.2. Оплата труда работников образовательных организаций устанавливается с учетом:

- профессиональных стандартов;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников

1.3. В условиях настоящей оплаты труда устанавливаются категории работников образовательной организации и соответствующие им должности, с учетом профессиональных квалификационных групп должностей работников образования.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер ставки (оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый с работником.

1.5. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда в образовательных организациях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права, а также Положением образовательной организации о системе оплаты труда, разработанным на основании настоящего Положения и утвержденного приказом руководителя с учетом мнения выборного представительного органа работников.

1.7. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. №761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника групп должностей руководителей, специалистов и служащих».

1.8. Нормы часов за ставку (оклад) заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогических работников,

продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором.

1.9. В целях реализации настоящего Положения применяются следующие понятия и термины:

заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

базовая единица - величина, применяемая для определения базового оклада;

базовые коэффициенты - относительные величины, применяемые при определении базового оклада. К базовым коэффициентам относятся: коэффициент уровня образования, коэффициент специфики работы и коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников образования;

базовый оклад – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты;

повышающие коэффициенты - относительные величины, определяющие размер повышения базового оклада. К повышающим коэффициентам относятся: коэффициент педагогического стажа работы, коэффициент квалификации, коэффициент масштаба управления, тарифный коэффициент, коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, коэффициент за наличие почетного звания, ученую степень;

ставка (оклад) - гарантированный настоящим Положением минимум оплаты труда работника, относящегося к конкретной категории работников, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации нормы рабочего времени при выполнении работы с определенными условиями труда, не включающий компенсационные и стимулирующие выплаты;

компенсационные выплаты - установленные законодательством и локальными нормативными актами образовательной организации доплаты и надбавки компенсационного характера к базовому окладу, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

стимулирующие выплаты - часть фонда оплаты труда образовательной организации, распределяемая в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера и направленная на повышение качества и результативности труда работников образовательной организации.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации.

2.1. Формирование объема фонда оплаты труда для муниципальной общеобразовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы в части обеспечения государственного стандарта общего образования на финансовый год осуществляется в пределах объема бюджетных средств, определенного конкретному муниципальному образованию на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в муниципальных образовательных учреждениях, в виде межбюджетных трансфертов, имеющих целевое назначение, рассчитанных согласно Постановлению Правительства Брянской области от 18.01.21 № 9-П «О нормативах расходов на финансовое обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях 2021 – 2023 годы».

2.2. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание учреждения, тарификационный список педагогических работников по состоянию на 1 сентября, 1 января.

2.3. Фонд оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$ФОТ = ФОТ_{\text{баз}} + ФКВ + ФСВ + ФМП$, где

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ_{баз} – базовая часть фонда оплаты труда;

ФКВ – фонд компенсационных выплат;

ФСВ – фонд стимулирующих выплат.

ФМП - фонд разовой материальной помощи к отпуску

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательных организаций и фонд компенсационных выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 70 процентов.

3. Формирование ставок (окладов) работников образовательных организаций

3.1. Размер оклада руководителя образовательной организации устанавливается с учетом коэффициента соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Педагогический персонал".

3.2. Оклады заместителей руководителя образовательных организаций устанавливаются приказом руководителя в размере от 70 до 80 процентов оклада руководителя образовательной организации.

3.3. Формирование ставок (окладов) специалистов образовательных организаций производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, педагогического стажа работы, уровня образования, специфики работы, квалификации, предусмотренных приложениями 1, 2, 3 к настоящему Положению.

3.4. Формирование окладов служащих образовательных организаций производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, уровня образования, специфики работы, предусмотренных приложениями 1, 2, 3 к настоящему Положению.

3.5. Формирование окладов рабочих образовательных организаций производится на основе базовой единицы и коэффициентов отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей, специфики работы и тарифных коэффициентов, предусмотренных приложениями 1, 3, 4, 5 к настоящему Положению.

3.6. Размер ставки (оклада) специалиста и служащего образовательной организации определяется путем суммирования базового оклада и произведений базового оклада на повышающие коэффициенты к базовому окладу.

3.7. Размер базового оклада специалиста, служащего и рабочего образовательной организации устанавливается как произведение базовой единицы на соответствующие коэффициенты.

Расчет базового оклада специалиста, служащего и рабочего производится по формуле:

$Bo = B \times K0 \times K1 \times K2 + B \times Kml$, где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - величина базовой единицы;

K0 - коэффициент отнесения работника к соответствующей профессиональной квалификационной группе должностей работников;

K1 - коэффициент уровня образования (коэффициент устанавливается для специалистов и служащих);

K2 - коэффициент специфики работы;

Kml - коэффициент ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам (коэффициент устанавливается для специалистов), где $K_{ml} = 0,03$.

3.8. Коэффициент уровня образования устанавливается исходя из уровня образования специалиста и служащего образовательной организации согласно приложению 2 к настоящему Положению.

3.10. Коэффициент специфики работы устанавливается исходя из условий труда специалиста, служащего и рабочего образовательной организации согласно приложению 3 к настоящему Положению.

Расчет коэффициента специфики работы производится по формуле:

$K_2 = 1 + K_{2.1} + K_{2.2}$ и т.д., где:

K_2 - коэффициент специфики работы;

$K_{2.1}$, $K_{2.2}$ и т.д. - выбираемые коэффициенты специфики работы, соответствующие условиям труда работника.

3.11. Повышающие коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из стажа работы (коэффициент стажа работы), квалификации (коэффициент квалификации), масштаба и сложности руководства образовательной организацией (коэффициент масштаба управления).

При установлении коэффициента стажа для работников категории "специалист" группы "педагогический персонал" учитывается стаж педагогической работы.

3.12. Коэффициент квалификации устанавливается за квалификационную категорию. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работнику образовательной организации на основании результатов аттестации по профилю выполняемых им должностных обязанностей.

3.13. Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательной организации на основании объемных показателей деятельности образовательной организации.

3.14. Коэффициент за наличие почетного звания, ученые степени определяется согласно приложению 2 к настоящему Положению.

В случае если работник образовательной организации имеет право на установление коэффициента по нескольким основаниям, для его расчета используется одно основание, которому соответствует наибольшее значение соответствующего коэффициента.

Коэффициент по основанию "ученая степень" устанавливается для работников образовательной организации в случае соответствия отрасли науки, по которой получена ученая степень, профилю выполняемых должностных обязанностей.

4. Расчет ставок (окладов) работников образовательных организаций.

4.1. Оклад руководителя образовательной организации устанавливается учредителем на основании трудового договора и рассчитывается по формуле:

$Орук = О_{ср.п.п.} \times (K_{рук} + K_4 + K_5 + K_{зв})$, где

Орук - размер оклада руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

$K_{рук}$ - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

$K_{рук} = 1,1$;

K_4 - коэффициент квалификации;

K_5 - коэффициент масштаба управления (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

$K_{зв}$ - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.2. Оклад заместителя руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$$\text{Озам} = \text{Оср.п.п.} \times \text{Кзам} \times (\text{Крук} + \text{К4} + \text{К5} + \text{Кзв}), \text{ где:}$$

Озам - размер оклада заместителя руководителя;

Оср.п.п. - средний оклад (ставка) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал";

Кзам - коэффициент соотношения оклада заместителя руководителя к окладу руководителя (0,7 - 0,8);

Крук - коэффициент соотношения оклада руководителя по отношению к средней ставке (окладу) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "педагогический персонал", где:

$\text{Крук} = 1,1;$

К4 - коэффициент квалификации руководителя;

К5 - коэффициент масштаба управления для руководителя (применяется при контингенте учащихся свыше 50);

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени заместителя руководителя.

4.3. Для определения размера ставки (оклада) специалистов образовательных организаций применяются следующие повышающие коэффициенты к базовому окладу: коэффициенты стажа работы и квалификации.

Расчет ставки (оклада) специалиста осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осп - размер ставки (оклада) специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент педагогического стажа работы;

К4 - коэффициент квалификации;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.4. Расчет оклада служащего осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Осл} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{Кзв}, \text{ где:}$$

Осл - размер оклада служащего;

Бо - величина базового оклада;

Кзв - коэффициент за наличие почетного звания, ученой степени.

4.5. Для определения размера оклада рабочих образовательных организаций применяется тарифный коэффициент и коэффициент повышения для профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно приложениям 4, 5 к настоящему Положению.

Расчет оклада рабочего осуществляется по следующей формуле:

$$\text{Ор} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{Кт} + \text{Бо} \times \text{Ккв}, \text{ где:}$$

Ор - размер оклада рабочего;

Бо - величина базового оклада;

Кт - тарифный коэффициент согласно приложению 4 к настоящему Положению;

Ккв - коэффициент повышения профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

4.6. Увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы и изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

5. Расчет заработной платы работников образовательной организации

5.1. Заработная плата руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ЗП_{рук} = О_{рук} + ЗП_{рук.пн} + КВ + СВ$, где:

$ЗП_{рук}$ - заработная плата руководителя;

$О_{рук}$ - оклад руководителя образовательной организации;

$ЗП_{рук.пн}$ - заработная плата руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$ЗП_{рук.пн} = О_{сп} \frac{пфакт}{пнорм}$, где:

$пфакт$ - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$пнорм$ - норма часов за ставку;

$О_{сп}$ - ставка (оклад) специалиста;

$КВ$ - компенсационные выплаты;

$СВ$ - стимулирующие выплаты.

5.2. Заработная плата заместителя руководителя образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ЗП_{зам} = О_{зам} + ЗП_{зам.пн} + КВ + СВ$, где:

$ЗП_{зам.пн}$ - заработная плата заместителя руководителя;

$О_{зам}$ - оклад заместителя руководителя образовательной организации;

$ЗП_{зам.пн}$ - заработная плата заместителя руководителя за педагогическую нагрузку, где:

$ЗП_{зам.пн} = О_{сп} \frac{пфакт}{пнорм}$, где:

$пфакт$ - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$пнорм$ - норма часов за ставку;

$О_{сп}$ - ставка (оклад) специалиста;

$КВ$ - компенсационные выплаты;

$СВ$ - стимулирующие выплаты.

5.3. Заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ЗП_{сп.уп} = О_{сп} \cdot \frac{пфакт}{пнорм} + КВ + СВ + КР$, где:

$ЗП_{сп.уп}$ - заработная плата специалистов (педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс);

$О_{сп}$ - ставка (оклад) специалиста;

$пфакт$ - объем часов фактически выполняемой нагрузки;

$пнорм$ - норма часов за ставку;

$КВ$ - компенсационные выплаты;

$СВ$ - стимулирующие выплаты;

KR - ежемесячное вознаграждение педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах).

Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих государственный стандарт общего образования.

Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя устанавливается из расчета 1000 рублей в месяц за классное руководство в классе (классо-комплекте) с наполняемостью 25 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в городских населенных пунктах, в классе (классо-комплекте) с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных организациях, расположенных в сельских населенных пунктах, в коррекционных общеобразовательных организациях и коррекционных классах – в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для классов (классов-комплектов), наполняемость которых меньше установленной, ежемесячное вознаграждение устанавливается пропорционально численности обучающихся.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы (выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство из бюджета субъекта Российской Федерации).

Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом руководителя образовательной организации возложены функции классного руководителя.

Вознаграждение выплачивается за фактически отработанное время ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

5.5. Заработная плата специалистов (педагогических работников, деятельность которых не связана с учебным процессом) образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ЗП_{сп.} = О_{сп.} + КВ + СВ$, где:

ЗП_{сп.} - заработная плата специалиста;

О_{сп.} - ставка (оклад) специалиста;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.6. Заработная плата служащих образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ЗП_{сл.} = О_{сл.} + КВ + СВ$, где:

ЗП_{сл.} - заработная плата служащего;

О_{сл.} - оклад служащего образовательной организации;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.7. Заработная плата рабочего образовательной организации рассчитывается по формуле:

$ЗП_{р.} = О_{р.} + КВ + СВ$, где:

ЗП_{р.} - заработная плата рабочего;

О_{р.} - оклад рабочего;

КВ - компенсационные выплаты;

СВ - стимулирующие выплаты.

5.8. Выплаты компенсационного характера.

5.8.1. Оплата труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Для работников, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, доплаты устанавливаются в размере до 12 процентов ставки (оклада), для работников, занятых на работах с особо тяжелыми, особо вредными условиями труда, - в размере до 24 процентов ставки (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и трудовым договором.

5.8.2. Оплата труда за работу в ночное время.

При работе в ночное время каждый час работы оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и трудовым договором.

5.8.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим ставку (оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части ставки (оклада) за день или час работы) сверх ставки (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и трудовым договором.

5.8.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или такой же профессии (должности), производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8.5. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, осуществляются за следующие виды работ: проверка письменных работ; заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и другие. Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год.

Виды выплат устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации. Размер указанных выплат устанавливается на начало учебного года приказом руководителя образовательной организации.

5.9. Выплаты стимулирующего характера.

5.9.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на очередной финансовый год, и закрепляются в локальном нормативном акте образовательной организации (Положением о распределении фонда стимулирующих выплат) с учетом мнения выборного представительного органа работников. Максимальными размерами выплаты стимулирующего характера не ограничиваются.

5.9.2. Объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей устанавливается в размере не более 20 процентов от общего объема фонда стимулирующих выплат.

5.9.3. В пределах размера средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, после уплаты налогов и сборов в соответствии с действующим законодательством образовательная организация самостоятельно устанавливает дополнительные размеры и виды выплат стимулирующего характера, которые закрепляются в коллективном договоре и (или) локальном акте образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников.