



АДМИНИСТРАЦИЯ ВЫТЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.02.2026

№ 348

г.Вытегра

Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных организаций Вытегорского муниципального округа

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, пунктом 7 части 2 статьи 30 Устава Вытегорского муниципального округа **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников образовательных организаций Вытегорского муниципального округа (приложение 1).

2. Утвердить Положение об установлении выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального округа, определении размеров, условий и порядка их установления (приложение 2).

3. Утвердить Положение по определению объемных показателей деятельности и порядку отнесения образовательных организаций Вытегорского муниципального округа к группам по оплате труда руководителей (приложение 3).

4. Утвердить Положение об оказании материальной помощи и выплаты единовременного вознаграждения руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального округа (приложение 4).

5. Руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального округа:

5.1. производить оплату труда работников в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на эти цели и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности;

5.2. обеспечить соблюдение требований трудового законодательства при изменении определенных сторонами условий трудовых договоров работников.

6. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации Вытегорского муниципального района от 22 мая 2023 года № 562 «Об утверждении Положения об оплате труда работников образовательных организаций Вытегорского муниципального района»;

- постановление Администрации Вытегорского муниципального района от 2 мая 2024 года № 551 «О внесении изменений в постановление Администрации Вытегорского муниципального района от 22.05.2023 № 562»;

- постановление Администрации Вытегорского муниципального района от 12 июля 2024 года № 888 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников образовательных организаций Вытегорского муниципального района».

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на управление образования Администрации Вытегорского муниципального округа.

8. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 года.

**Глава Вытегорского
муниципального округа**

И.А.Абрамов



УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Администрации округа
от 19.02.2026 № 348
(приложение 1)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников образовательных
организаций Вытегорского муниципального округа
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок оплаты труда работников образовательных организаций Вытегорского муниципального округа, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Администрация Вытегорского муниципального округа (далее – Учредитель, работники, Учреждения), которое включает в себя:

- 1) порядок определения размеров окладов (должностных окладов) работников;
- 2) перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- 3) перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- 4) условия оплаты труда руководителей Учреждений и их заместителей;
- 5) порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений (далее – фонд оплаты труда).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом Вологодской области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями) и настоящим Положением.

**2. Порядок определения размеров окладов
(должностных окладов) работников Учреждений**

2.1. Работникам Учреждений устанавливаются должностные оклады за норму часов (далее - должностные оклады), которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада (приложение 1 к

Положению) отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня квалификации, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента за наличие учёной степени (при наличии).

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

100 рублей - в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Должностные оклады определяются в соответствии с уровнями квалификации, установленными профессиональными стандартами. В случае если профессиональный стандарт не предусмотрен настоящим Положением, должностные оклады определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 5 мая 2008 года N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Отнесение должностей работников Учреждений к уровням квалификации в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 10 сентября 2015 года N 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

от 9 марта 2022 года N 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

от 12 апреля 2017 года N 351н «Об утверждении профессионального стандарта «Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»;

от 22 апреля 2021 года N 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

от 30 января 2023 года N 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания».

2.3. Размер отраслевого коэффициента:

для работников Учреждений, за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, библиотекарей, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций, - 1.28;

для педагогических работников общеобразовательных организаций, организаций дошкольного и дополнительного образования детей — 1,9;

для библиотекарей, лаборантов и младших воспитателей образовательных организаций - 1,47.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1,4
		2 квалификационный уровень	1,5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1,6
		2 квалификационный уровень	1,7
3.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1,7
		2 квалификационный уровень	1,8
		3 квалификационный уровень	1,9
		4 квалификационный уровень	2,3
4.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1,8
		2 квалификационный уровень	1,9
		3 квалификационный уровень	2,1
		4 квалификационный уровень	2,2
		5 квалификационный уровень	2,3
5.	Должности третьего уровня, педагогические работники	1-5 квалификационные уровни	1,3
6.	Должности четвертого уровня	1-3 квалификационные уровни	1,9
7.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,9

2.5. Размеры коэффициентов уровня квалификации

Профессиональный стандарт	Размеры коэффициентов уровня квалификации
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»	
5 уровень квалификации	1.8
6 уровень квалификации	1.3
7 уровень квалификации	1.9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом»	
5 уровень квалификации	1.8
6 уровень квалификации	1.3
7 уровень квалификации	1.9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом	

«Ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья»	
3 уровень квалификации	1.8
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области охраны труда»	
6 уровень квалификации	1.3
7 уровень квалификации	1.9
Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в области воспитания»	
6 уровень квалификации	1

2.6. Размеры коэффициентов уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «магистр», «специалист»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Учреждений;
- должности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7 уровень квалификации.

2.7. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3

2.8. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

- доктор наук — 1,2;
- кандидат наук — 1,15.

3. Выплаты компенсационного характера

Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Работникам Учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время

Работникам Учреждений устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом

Работникам устанавливаются доплаты с учётом объёма выполняемой работы:

№ п/п	Виды доплат	Размер выплаты в %
1.	Осуществление проверки тетрадей и письменных работ:	

1.1	По русскому языку, математике, окружающему миру в 1-4 классах	до 10% от нагрузки при наполняемости класса до 10 обучающихся; до 15% от нагрузки при наполняемости класса от 10 до 20 обучающихся; до 20% от нагрузки при наполняемости класса свыше 20 обучающихся
1.2	По математике в 5-11 классах	до 10% от нагрузки при наполняемости класса до 10 обучающихся; до 15% от нагрузки при наполняемости класса от 10 до 20 обучающихся; до 20% от нагрузки при наполняемости класса свыше 20 обучающихся
1.3	По русскому языку в 5-11 классах и литературе в 9-11 классах	до 15% от нагрузки при наполняемости класса до 10 обучающихся; до 20% от нагрузки при наполняемости класса от 10 до 20 обучающихся; до 25% от нагрузки при наполняемости класса свыше 20 обучающихся
1.4	По иностранному языку	до 5% от нагрузки при наполняемости класса (группы) до 10 обучающихся; до 10% от нагрузки при наполняемости класса (группы) от 10 до 15 обучающихся; до 15% от нагрузки при наполняемости класса (группы) свыше 15 обучающихся
1.5	По истории, обществознанию, биологии, химии, физике, географии, информатике и ИКТ, ОБЗР, ИЗО, музыке, технологии (в том числе в 1-4 классах)	до 5% от нагрузки
2.	За руководство методическими, творческими объединениями учителей	до 10% от должностного оклада
3.	За обслуживание вычислительной техники	до 15% от должностного оклада
4.	За организацию горячего питания обучающихся (работа с документацией и контроль питания в учреждении)	до 15% от должностного оклада
5.	За работу по адаптации молодых специалистов, реализацию программ наставничества	до 10% от должностного оклада
6.	За работу с сайтом и социальными сетями образовательного учреждения	до 15% от должностного оклада
7.	За работу диспетчера по расписанию уроков	до 15% от должностного оклада
8.	За ведение экспериментальной и инновационной работы	до 20% от должностного оклада
9.	За руководство инновационными проектами	до 15% от должностного оклада
10.	За ведение электронных мониторингов	до 15% от должностного оклада
11.	За работу секретаря Педагогического совета, ведение протоколов совещаний,	до 5% от должностного оклада

	собраний, советов	
12.	За организацию учёта военнообязанных	до 5% от должностного оклада
13.	За создание и обновление электронной базы данных участников образовательных отношений	до 15% от должностного оклада
14.	За заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской)	до 15% от должностного оклада
15.	За заведование учебно-опытными участками (теплицы, оранжереи) при отсутствии должности в штатном расписании	до 10% от должностного оклада
16.	За работу с библиотечным фондом	до 25% от должностного оклада
17.	За ведение кадрового делопроизводства	до 15% от должностного оклада
18.	За организацию работы школьного музея	до 10% от должностного оклада
19.	За организацию работы школьного театра	до 10% от должностного оклада
20.	За организацию работы школьного спортивного клуба	до 10% от должностного оклада
21.	За работу по внедрению здоровьесберегающих технологий	до 10% от должностного оклада
22.	За классное руководство	до 10% от должностного оклада
23.	За выполнение работы инспектора по охране прав детства	до 5% от должностного оклада
24.	За увеличение объёма работы (в том числе выполнение функций контрактного управляющего)	до 50% от должностного оклада
25.	Сопровождение обучающихся при перевозке от места жительства до школы и обратно	до 10% от должностного оклада
26.	Выполнение функций заместителя директора по воспитательной работе, учебно-воспитательной работе в школах, расположенных в сельской местности, при отсутствии отдельной штатной единицы	до 100% должностного оклада

Данное положение распространяется на всех педагогических работников образовательных учреждений, включая совместителей.

Контроль за проверкой тетрадей осуществляет заместитель директора по УВР один раз в месяц. Оплата может быть снята на 50%, если проверка была не полной, и на 100%, если тетради совсем не проверялись.

Педагогическим работникам Учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 10 000 рублей в месяц за классное руководство в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам

государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденными постановлением Правительства Вологодской области от 22 июня 2020 года № 715.

3.3.5. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам (в классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Работникам МБОУ «Палтогская школа-интернат для обучающихся с ОВЗ» устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада с учётом объёма выполняемой работы в указанных классах (группах).

3.3.6. Доплата за целостность и многокомпонентность обучения и воспитания детей:

1) учителям начальных классов общеобразовательных учреждений всех видов устанавливается доплата в размере 10 процентов должностного оклада;

2) воспитателям, учителям-логопедам, музыкальным руководителям, социальным педагогам, педагогам-психологам, учителям-дефектологам, инструкторам по физической культуре дошкольных образовательных учреждений, дошкольных групп общеобразовательных учреждений и учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям, педагогам-организаторам учреждений дополнительного образования устанавливается доплата в размере 1000 рублей.

Библиотекарям за участие в общеобразовательном процессе (за составление списков литературы для учащихся, проведение открытых уроков, проведение тематических выставок и т.д.) - устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 1000 рублей.

3.3.7. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением

Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада с учётом объёма выполняемой работы.

3.3.8. Доплата за работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений Учреждений, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 5, 6 или 7 уровень квалификации, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.3.9. Доплата работникам Учреждений, занимающим должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Работникам муниципальных общеобразовательных организаций округа, занимающим должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций области и государственных профессиональных образовательных организаций области, муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющих деятельность на территории области, утверждёнными постановлением Правительства области от 4 сентября 2024 года № 1087 «О ежемесячном денежном вознаграждении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций области и государственных профессиональных образовательных организаций области, муниципальных общеобразовательных организаций, осуществляющих деятельность на территории области».

3.3.10. Доплата за особые условия работы водителям Учреждений

Водителям школьных автобусов и автомобилей, на которых осуществляется перевозка обучающихся к месту учебы и обратно к месту жительства, устанавливается ежемесячная доплата за особые условия работы в размере 4230 рублей 78 копеек.

Ежемесячная доплата за особые условия работы водителям Учреждений выплачивается по основному месту работы одновременно с заработной платой пропорционально фактически отработанному времени.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются распоряжением руководителя Учреждения и производятся за фактически отработанное время.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы

4.1.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, должности и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 5 или 6 уровень квалификации, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада (но не более чем за норму часов)
До 5 лет	12
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.1.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений Учреждения, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, должности, по которым в соответствии с профессиональным стандартом установлен 7 уровень квалификации, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада (но не более чем за норму часов)
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

4.1.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, включаются:

- время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1.1 и 4.1.1.2 настоящего Положения;

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и до 1992 года в партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждениях;

- время обучения работников Учреждений в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), если работники работали в Учреждениях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

4.1.1.4. Если у работника право на установление или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с

момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.1.6. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж непрерывной работы начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

4.1.2. Надбавка за стаж работы

4.1.2.1. Надбавка за стаж работы устанавливается:

1) педагогическим работникам, имеющим среднее профессиональное образование, в том числе учителям, трудоустроившимся в образовательную организацию в последний год обучения по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшим промежуточные аттестации, в возрасте до 35 лет включительно, в течение первых трех лет непрерывной работы в образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, отпуска работникам, усыновившим ребенка, предусмотренного частью первой статьи 257 Трудового кодекса Российской Федерации, или периода, за который выплачено пособие по беременности и родам, периода со дня рождения ребенка педагогического работника и до достижения им возраста трех лет, периода со дня усыновления (удочерения) ребенка педагогическим работником и до достижения им возраста трех лет, периода прохождения гражданином военной службы по призыву, периода прохождения военной службы по мобилизации, периода прохождения военной службы при заключении контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации), в размере 8 000 рублей в месяц.

2) педагогическим работникам, имеющим высшее профессиональное образование, в том числе учителям, трудоустроившимся в образовательную организацию в период обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию

не менее чем за три года обучения, в возрасте до 35 лет включительно, в течение первых трех лет непрерывной работы в образовательной организации области (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, отпуска работникам, усыновившим ребенка, предусмотренного частью первой статьи 257 Трудового кодекса Российской Федерации, или периода, за который выплачено пособие по беременности и родам, периода со дня рождения ребенка педагогического работника и до достижения им возраста трех лет, периода со дня усыновления (удочерения) ребенка педагогическим работником и до достижения им возраста трех лет, периода прохождения гражданином военной службы по призыву, периода прохождения военной службы по мобилизации, периода прохождения военной службы при заключении контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации), в размере 10 000 рублей в месяц.

4.1.2.2. Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается за результаты работы с учётом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается только при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

4.2.3. Надбавка за категорию водителей

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
За наличие категорий «В», «С», «D», «Е» или «В», «С», «Д», «ВЕ», или «В», «С», «Д», «СЕ», или «В», «С», «Д», «ДЕ»	20
За наличие категорий «В», «С», «Е», или «В», «С», «ВЕ», или «В», «С», «ДЕ», или «В», «С», «Д», или «Д»	10

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливается за результаты работы с учётом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

за квартал,
за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- активное участие в развитии образовательной организации, муниципальной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Конкретные показатели премирования работников, степень их достижения и сроки, на которые они устанавливаются, определяются

Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения и предельными размерами не ограничивается.

Основанием для начисления и выплаты премии является приказ руководителя Учреждения, подготовленный по результатам отчетов о выполнении показателей премирования.

Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательное учреждение, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

4.5. Работникам, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным и расчетным размером оплаты труда.

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей Учреждений и их заместителей

5.1. Заработная плата руководителя и заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется Учредителем в кратности от 1 до 6,5.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя Учреждения – 11 227 рублей, заместителя руководителя Учреждения – 8 923 рубля.

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости Учреждения.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Учреждения в размере от 1,1 до 2,42, для заместителя руководителя - в размере от 1,0 до 2,31.

Порядок установления персонального коэффициента определяется Учредителем, исходя из объемных показателей деятельности Учреждения: численности работников Учреждения, количества обучающихся; сменности работы Учреждения и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Учреждением.

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Размер коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "магистр", "специалист"	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1,20
Среднее профессиональное образование, неполное высшее образование	1,15

5.6. Коэффициент наполняемости Учреждения

5.6.1. Коэффициент наполняемости Учреждения рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi/N), \text{ где :}$$

K_n - коэффициент наполняемости Учреждения;

Φ - фактическое количество обучающихся в Учреждении (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Учреждения,

$$N = \sum N_{ki} \times p_i, \text{ где :}$$

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

5.6.2. Коэффициент наполняемости Учреждения на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.6.3. Коэффициент наполняемости Учреждения определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.7. Руководителям, заместителям руководителей устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Доплата руководителям, заместителям руководителей, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителей устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Руководителям, заместителям руководителей Учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7.3.2. Доплата за руководство Учреждением – региональной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой образовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада при условии работы учреждения в качестве площадки (центра), что определяется при сдаче отчетности на 31 декабря текущего года.

5.7.3.3. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Руководителю, заместителям руководителя МБОУ «Палтогская школа-интернат для обучающихся с ОВЗ» устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В Учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья,

устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной, в размере 15 процентов должностного оклада.

5.7.3.4. Доплата за работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя в размере 25 процентов должностного оклада.

5.8. Руководителям, их заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы

5.8.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
До 5 лет	10
От 5 до 10 лет	20
От 10 до 15 лет	30
От 15 и более	40

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

- время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.8.1.1 настоящего Положения;

- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и до 1992 года партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

- время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

- время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждениях;

- время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом

от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), если работники работали в Учреждении до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

- время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Учреждение не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждениями;

- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.8.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление или изменение надбавки за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя право на назначение или изменение надбавки за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

5.8.1.4. Назначение надбавки за стаж работы руководителю, заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж непрерывной работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьёй 66(1) Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж непрерывной работы руководителю производится учредителем Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются учредителем по согласованию с Вытегорской территориальной (районной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для заместителя руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Учреждения.

Выплаты руководителю, заместителям руководителя за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к должностному окладу в месяц в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания

Руководителям, заместителям руководителя Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается только по одной занимаемой должности при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Учреждении.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени

Руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Учреждения в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки. Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются Учредителем по согласованию с Вытегорской территориальной (районной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для заместителя руководителя Учреждения решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Учреждения.

5.8.5. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

- за месяц;
- за квартал;
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- осуществление эффективного руководства образовательной и воспитательной деятельностью Учреждения;
- осуществление эффективного руководства финансово-хозяйственной деятельностью Учреждения;
- выполнение Учреждением показателей дорожной карты;
- выполнение Учреждением Указов Президента РФ;

- предоставление государственных и муниципальных услуг в электронном виде;
- системная и результативная работа по укреплению и развитию материально-технической и учебной базы Учреждения, по созданию безопасных условий осуществления образовательной (воспитательной) и иной деятельности;
- обеспеченность педагогическими кадрами и работниками иных профессий;
- расширение спектра дополнительных услуг;
- внедрение передового опыта работы, новых форм организации и управления учебным (воспитательным) процессом;
- эффективная реализация образовательной (воспитательной) программы;
- организация качественной и эффективной методической работы в Учреждении;
- систематическая работа, направленная на привлечение обучающихся к участию в конкурсах, выставках, соревнованиях различного уровня и их результативность, участие Учреждения в конкурсах, выставках, соревнованиях;
- осуществление профориентационной деятельности, обеспечение сохранности контингента обучающихся, наполняемости классов, лагеря в период оздоровительной кампании (каникулярное время);
- соблюдение трудового законодательства, законодательства в сфере образования, обеспечение охраны труда обучающихся и работников;
- создание благоприятных условий для обучающихся, способствующих развитию личности, освоению образовательных (воспитательных) программ;
- осуществление деятельности, направленной на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних;
- обеспечение социальной защиты и социальной адаптации обучающихся (воспитанников), охраны здоровья, медико-психолого-педагогической помощи;
- отсутствие случаев травматизма среди обучающихся, работников;
- осуществление деятельности, направленной на информирование обучающихся о вредных привычках и их последствиях;
- проведение оздоровительных (лечебно-оздоровительных) мероприятий для обучающихся;
- отсутствие предписаний и штрафов проверяющих органов;
- отсутствие замечаний о несоответствии и несвоевременном предоставлении информации, отчетности и прочих документов и данных;
- отсутствие жалоб работников Учреждения, родителей, обучающихся;
- выполнение учебных планов и программ, планов воспитательной работы, иных планов мероприятий (работы);
- выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;
- выполнение контрольных цифр приема, выпуска обучающихся;

- высокое качество подготовки Учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной кампании;
- ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

Премияльные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для начисления и выплаты премии руководителю Учреждения является распоряжение Учредителя.

Для заместителей руководителя премияльные выплаты определяются каждым Учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда.

5.8.6. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются Учредителем.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения определяются руководителем Учреждения.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований, выделяемых Учреждению на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Учреждения.

Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам Учреждения - по приказу руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения;

руководителю Учреждения - по распоряжению Учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
образовательных организаций
Вытегорского муниципального округа

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным
квалификационным группам в учреждениях

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
- должности и профессии первого уровня	2 068
- должности и профессии второго уровня, кроме водителей школьных автобусов и автомобилей, на которых осуществляется перевозка обучающихся к месту учебы и обратно к месту жительства	2 405
- должности третьего уровня - должности педагогических работников	4 253
- должность водителя школьного автобуса и автомобиля, на котором осуществляется перевозка обучающихся к месту учебы и обратно к месту жительства	5 082

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
образовательных организаций
Вытегорского муниципального округа

Наполняемость классов (групп) организаций,
применяемая для расчёта коэффициента наполняемости учреждения

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел. (город/село)
Общеобразовательные классы	25/14
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Организации дополнительного образования	10
Общеобразовательные организации, осуществляющие	5 - 12

образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях)	
---	--



УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Администрации округа
от 19.02.2026 № 348
(приложение 2)

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера руководителям
образовательных организаций Вытегорского муниципального округа,
определении размеров, условий и порядка их установления

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального округа (далее – Учреждения), определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности руководителей Учреждений в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы Учреждения и направлены на создание благоприятных условий для предоставления качественного образования.

1.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Учредителя.

1.4. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Премия руководителям Учреждений выплачивается из фонда оплаты труда Учреждений. Кроме того, источниками средств, направленных на премирование, могут быть средства Учреждения от приносящей доход деятельности.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и выплат премий по итогам работы за месяц, квартал, год

2.1. Для установления стимулирующих выплат руководителям Учреждений создается комиссия по рассмотрению и подведению итогов работы и определению размера стимулирующих выплат, состав которой утверждается учредителем Учреждений (далее – Комиссия).

2.2. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителям Учреждений определяется Комиссией в соответствии с показателями и

критериями оценки эффективности работы (приложение к настоящему Положению).

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

2.3. Установление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений за результаты работы производится два раза в год, что позволяет учитывать динамику достижений Учреждения.

Для установления указанных в настоящем пункте выплат первое полугодие устанавливается с 1 сентября по 28 (29) февраля, второе - с 1 марта по 31 августа.

2.4. Для своевременного установления выплат стимулирующего характера и объективного определения их размера руководители Учреждений предоставляют в управление образования Администрации Вытегорского муниципального округа (далее – Управление образования) документы, подтверждающие выполнение показателей и критериев. На первое полугодие выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие руководителям должны быть установлены в период до 5 сентября, на второе - до 5 марта.

2.5. Для принятия решения о размере выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений по результатам их работы составляется протокол заседания Комиссии, направляется специалисту по кадровой работе Учредителя для подготовки распоряжений об установлении выплат.

2.6. Размер стимулирующей выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работы для руководителей Учреждений не может превышать максимальный балл в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

2.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся в пределах фонда оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности, и устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2.8. Стимулирующие выплаты не носят обязательный характер, устанавливаются при условии стабильной работы Учреждения, выполнения установленных показателей и финансового обеспечения.

2.9. Премирование по итогам работы (за месяц, квартал, год) предусматривается в целях поощрения руководителей Учреждений за общие результаты труда за соответствующий период времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов деятельности Учреждения.

Указанные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

2.10. Премии по настоящему Положению выплачиваются в размере до 30% должностного оклада за счет бюджетных ассигнований и до 100% должностного оклада за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

2.11. Основанием для начисления и выплаты премии за месяц, квартал и год является распоряжение Учредителя, подготовленное на основании протокола Комиссии по подведению итогов работы образовательных организаций округа.

2.12. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

2.13. Руководителям, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в Учреждении, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

2.14. Повышение премии за календарный год руководителям Учреждений производится в размере до 25% от назначенной премии за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

2.15. Премирование руководителей по результатам за квартал и учебный год (календарный год) производится за выполнение в текущем квартале, учебном году (календарном году) показателей в соответствии с пунктом 5.9.5 Положения об оплате труда работников образовательных организаций Вытегорского муниципального округа.

3. Условия отмены стимулирующих выплат и выплаты премий по итогам работы

3.1. Стимулирующие выплаты и выплаты премий по итогам работы (за квартал, год) руководителям Учреждения не производятся в следующих случаях:

- отсутствие лицензии, свидетельства о государственной аккредитации;
- невыполнение учебного плана, плана работы Учреждения;
- отсутствие методической работы в Учреждении;
- наличие нарушений порядка комплектования Учреждения;
- нарушение организации подвоза обучающихся;
- невыполнения показателей и критериев оценки эффективности работы;
- нарушения финансовой и налоговой дисциплины;
- некачественная подготовка Учреждения к новому учебному году;
- наличие случаев травматизма среди обучающихся и работников;
- нарушение требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности;
- низкое качество оформления документов, в том числе финансовых и статистических отчетов;

- нарушение сроков представления установленной отчетности;
- наличие несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности (по завершении финансового года);
- некачественное, несвоевременное выполнение постановлений, распоряжений, приказов, решений, поручений Учредителя;
- наличие предписаний надзорных органов;
- представление недостоверной информации;
- нарушения трудовой, исполнительской дисциплины;
- наличие обоснованных жалоб граждан по поводу конфликтных ситуаций;
- наличие дисциплинарного взыскания.

3.2. Отмена стимулирующих выплат может быть произведена в любом месяце полугодия по решению Комиссии.

3.3. Отмена стимулирующих выплат и выплат премий по итогам работы (за квартал, год) оформляется распоряжением учредителя.



Приложение
к Положению об установлении выплат
стимулирующего характера руководителям
образовательных организаций Вытегорского
муниципального округа определении размеров,
условий и порядка их установления

Целевые показатели эффективности работы руководителей Учреждений

№.	Критерии	Показатели	Максимальное значение показателя (школы)	Максимальное значение показателя (дошкольн. учр-я)	Максимальное значение показателя (учр-я доп. образов.)
1. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса					
1.1	Отсутствие обоснованных замечаний контрольно-надзорных органов и принятие своевременных управленческих решений по их устранению		3	3	3
1.2	Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда)		2	2	2
1.3	Создание условий для сохранности и пополнения материально-технической базы, соблюдение санитарно-гигиенического режима и охраны труда		2	2	2
1.4	Своевременное, до начала учебного года, прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности Учреждения к новому учебному году		2	2	2
1.5	Организация различных форм обучения (за каждую)		1	1	1
1.6	Организация подвоза обучающихся (за каждый маршрут)		5		
1.7	Сохранение контингента (без учета выбывших по объективным причинам)		2	2	2
1.8	Создание на базе Учреждения пункта проведения ЕГЭ, ГИА-9		3		
1.9	Организация питания с соблюдением требований к организации питания		5	5	
1.10	Наличие дошкольных групп		5		
1.11	Эстетическое условия: - оформление групповых, - оформление дополнительных помещений Учреждения, в том числе залов - состояние территории		5 (школы с дошкольными группами)	5	

1.12	Сохранение здоровья детей дошкольного возраста (заболеваемость детей за 6 месяцев)	3 (школы с дошкольными группами)	3	
1.13	Наличие адресов ведения образовательной деятельности (кроме основного), за каждый	5	5	5
2. Финансово-экономическая деятельность				
2.1	Эффективное и результативное использование бюджетных средств в рамках финансово-хозяйственной деятельности	2	2	2
2.2	Развитие деятельности, приносящей доход	5	5	5
2.3	Привлечение внебюджетных средств	2	2	2
3. Внутреннее организационное взаимодействие				
3.1	Качественное ведение документации, своевременная качественная отчетность. Исполнительская дисциплина. Своевременное выполнение предписаний, поручений, распоряжений	10	10	10
3.2	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	1	1	1
4. Качество и общедоступность общего образования				
4.1	Показатели успеваемости обучающихся на уровне района по результатам оценки качества знаний (среднее по Учреждениям района) - аттестация в форме ЕГЭ: русский язык математика	3 3		
4.2	Показатели успеваемости обучающихся на уровне района по результатам оценки качества знаний (среднее по Учреждениям района) - аттестации в форме ГИА-9: русский язык математика	3 3		
4.3	Достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим учебным годом	3		
4.4	Достижение обучающимися показателей успеваемости в сравнении со средними районными показателями	3		
4.5	Достижение обучающимися показателей качества знаний в сравнении со средними районными показателями	3		
4.6	Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, регионального и федерального уровней (за каждый уровень)	1	1	1
4.7	Увеличение числа получивших свидетельство о дополнительном профессиональном образовании, разрядников по сравнению с прошлым годом			10

4.8	Реализация индивидуальных учебных планов, программ углубленного и профильного уровней	5		5
5. Эффективность управленческой деятельности				
5.1	Результаты инновационной образовательной деятельности (презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях)	3	3	3
5.2	Организация мероприятий районного уровня (ярмарки учебных мест, семинары и др.) – за каждое	1	1	1
5.3	Наличие доступной и открытой информации об Учреждении (сайт, пресса Учреждения, ежегодные публичные доклады, творческие отчеты, дни открытых дверей, проведение социологических опросов), социального партнёрства	3	3	3
5.4	Итоги муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства	3	3	3
5.5	Личное участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.). Наличие собственных публикаций	2	2	2
5.6	Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в конкурсах, конференциях)	2	2	2
6. Социальный критерий				
6.1	Организация и совершенствование отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	3	3	3
6.2	Динамика правонарушений	2		
6.3	Охват дополнительным образованием детей, организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, спортивно-массовой работы	5	3	3
6.4	Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма, наличие отрядов юных инспекторов движения	3	3	3
6.5	Организация и результативность работы образовательного учреждения по защите прав и достоинства детей (профилактическая и своевременная работа с семьями)	3 (школы с дошкольными группами)	3	
6.6	Организация различных форм работы с родителями	2 (школы с дошкольными группами)	2	
7. Управление кадровыми ресурсами				
7.1	Организация работы руководителя по повышению квалификации педагогического состава	2	2	2
7.2	Привлечение и закрепление молодых	2	2	2

	специалистов в педагогический коллектив			
7.3.	Наличие педагогов с высшей квалификационной категорией	2	2	2
	Максимальный балл:	175	100	125



УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Администрации округа
от 19.02.2026 № 348
(приложение 3)

ПОЛОЖЕНИЕ

по определению объемных показателей деятельности и порядку отнесения образовательных организаций Вытегорского муниципального округа к группам по оплате труда руководителей

1. Определение объемных показателей деятельности образовательных организаций Вытегорского муниципального округа (далее – Учреждения)

1.1. Объемные показатели деятельности Учреждений характеризуют масштаб руководства Учреждением:

- численность работников Учреждения;
- количество обучающихся;
- другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого Учреждения для определения группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

1) для общеобразовательных организаций:

№ п/п	объемные показатели	условия расчета	количество баллов
1	Количество обучающихся в Учреждении	из расчета за каждого обучающегося	0,5
2	Количество дошкольных групп в Учреждении	за группу	20
3	Количество работников в Учреждении	-за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4	Наличие групп продлённого дня	за группу	до 20
5	Наличие консультативных пунктов, количество обучающихся		до 20
6	Наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (в том числе находящихся в другом населенном пункте), интерната с количеством обучающихся (проживающих)		до 50

7	Дошкольные группы (отдельные здания)	за каждое здание	до 50
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
9	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона (в зависимости от состояния и степени использования)	за каждую	до 15
10	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый	до 15
11	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин на балансе Учреждения	-за каждую единицу -другой учебной техники	до 3 до 20
11	Предоставление платных услуг		50
12	Наличие электроотопления		до 20
13	Наличие обучающихся в общеобразовательной организации, посещающих бесплатные секции, кружки, студии	за каждого обучающегося	1
14	Наличие в Учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося	1
15	Наличие классов с углубленным изучением отдельных учебных дисциплин		до 20
16	Организация подвоза обучающихся		до 20
17	Наличие в Учреждении действующих учебно-производственных кабинетов		до 20

2) для дошкольных образовательных организаций:

№ п/п	объемные показатели	условия расчета	количество баллов
1	Количество групп в Учреждении	за группу	20
2	Количество работников в Учреждении	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона (в зависимости от состояния и степени использования)	за каждую	до 20
4	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый	до 15
5	Наличие детей в дошкольной организации,	за каждого ребенка	1

	посещающих бесплатные секции, кружки, студии		
6	Наличие в учреждении (группах) общего назначения детей со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого ребенка	1
7	Наличие оборудованных и используемых в Учреждении помещений для разных видов активности (изостудия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15

3) для организаций дополнительного образования:

№ п/п	объемные показатели	условия расчета	количество баллов
1	Количество обучающихся в Учреждении детей	из расчета за каждого обучающегося	1
2	Количество работников в Учреждении	- за каждого работника; - дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3	Наличие в Учреждении структурных подразделений (в том числе находящихся в другом населенном пункте), филиалов	за каждое указанное структурное подразделение, филиал: - до 100 человек - от 100 до 200 человек; - свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
4	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
5	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона и др. спортивных сооружений (в зависимости от состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
6	Наличие автотранспортных средств на балансе Учреждения	за каждую единицу	до 3
7	Наличие электроотопления		до 20

1.3. Учреждения относятся к высшей, I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) Учреждения	Группа, к которой относится Учреждение по оплате труда руководителя по сумме баллов				
		высшая	I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6	7
1	Образовательные организации	свыше 1000	от 501 до 1000	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

2. Порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждений.

Персональный коэффициент для руководителей (заместителей руководителей) Учреждений определяется исходя из объёмных показателей деятельности Учреждения, установленных в пункте 1 настоящего Положения, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента руководителя/заместителя руководителя
Высшая группа	2,21-2,42/2,11-2,31
1 группа	1,99-2,2/1,89-2,1
2 группа	1,77-1,98/1,67-1,88
3 группа	1,55-1,76/1,45-1,66
4 группа	1,1-1,54/1,0-1,44

Группа по оплате труда для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается комиссией.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся Учреждений определяется:

- по общеобразовательным организациям - по списочному составу на начало учебного года;
- по дошкольным образовательным организациям и организациям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января.

При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

2.5. За руководителями Учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта.

2.6. Порядок определения объемных показателей деятельности и отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей, установленный настоящим Положением применяется при определении персонального коэффициента для заместителей руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 5.4. Положения об оплате труда работников образовательных организаций Вытегорского муниципального района.



УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Администрации округа
от 19.02.2026 № 348
(приложение 4)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи и выплаты единовременного вознаграждения руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. В целях обеспечения социальной поддержки руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального округа (далее – Учреждения, руководители) в исключительных случаях может производиться выплата материальной помощи и (или) единовременного вознаграждения.

1.2. Оказание материальной помощи и (или) выплата единовременного вознаграждения во всех случаях производится в индивидуальном порядке, при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения, с соблюдением условий и порядка, установленного настоящим Положением.

1.3. Решение о выплате материальной помощи и (или) единовременного вознаграждения и размере выплаты принимается руководителем Администрации Вытегорского муниципального округа и оформляется распоряжением.

1.4. Материальная помощь и единовременное вознаграждение во всех случаях назначаются и выплачиваются в размере до двух должностных окладов руководителя Учреждения.

2. Порядок и условия выплаты материальной помощи и единовременного вознаграждения

2.1. Материальная помощь может быть выплачена руководителям в следующих случаях:

1) смерти близкого родственника (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

2) смерть самого руководителя (при обращении ближайшего родственника);

3) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

4) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем,

аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

5) приобретения дорогостоящих лекарств (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

6) в случае острой необходимости по другим уважительным причинам.

2.2. Единовременное вознаграждение может быть выплачено руководителям в следующих случаях:

1) по итогам смотров-конкурсов среди Учреждений;

2) в связи с юбилейными датами Учреждения, руководителя;

3) в связи с награждением руководителя государственными и ведомственными наградами;

4) в связи с профессиональным праздником - Международным Днем учителя.

2.3. Материальная помощь не выплачивается:

- руководителям, проработавшим менее полугода;

- руководителям, уволенным и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым на данную должность в этом же году;

2.4. Материальная помощь не оказывается руководителям, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктом 5, подпунктами «а», «б» и «г» пункта 6, пунктами 7, 8, 9 и 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Руководителям, увольняемым по другим основаниям, кроме указанных в пункте 2.4 настоящего Положения, оказание материальной помощи в году увольнения осуществляется пропорционально полным месяцам, прошедшим с начала рабочего года до даты увольнения.

2.6. Удержание выплаченного единовременного вознаграждения (полностью или его части) во всех случаях не производится.

