



## АДМИНИСТРАЦИЯ ВЫТЕГОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.05.2023

№ 562

г. Вытегра

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

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, пунктом 88 части 1 статьи 31 Устава Вытегорского района Вологодской области **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников образовательных организаций Вытегорского муниципального района согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Утвердить Положение об установлении выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального района, определении размеров, условий и порядка их установления согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

3. Утвердить Положение по определению объемных показателей деятельности и порядку отнесения образовательных организаций Вытегорского муниципального района к группам по оплате труда руководителей согласно приложению 3 к настоящему постановлению.

4. Утвердить Положение об оказании материальной помощи и выплаты единовременного вознаграждения руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального района согласно приложению 4 к настоящему постановлению.

5. Руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального района:

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:

- пункт 1 постановления Администрации Вытегорского муниципального района от 6 июня 2018 года № 743 «Об утверждении Положения об установлении выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального района»,

- подпункты 1 и 2 пункта 1 приказа Управления образования Вытегорского муниципального района от 10 апреля 2017 года № 227 «Об утверждении Положений о выплатах руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального района».

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

8. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

Руководитель Администрации района



А.В. Скресанов

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации района  
от 22.05.2023 № 562  
(приложение 1)

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

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок оплаты труда работников образовательных организаций Вытегорского муниципального района, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Администрация Вытегорского муниципального района (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).

2. Порядок определения размеров окладов (должностных окладов)  
работников

2.1. Работникам устанавливаются 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 образования, коэффициента за квалификационную категорию.

2.2. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента, за исключением должностей педагогических работников и младших воспитателей образовательных организаций, устанавливается равным 1,16; размер отраслевого

коэффициента для педагогических работников - 1,9, размер отраслевого коэффициента для младших воспитателей - 1,34.

#### 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	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 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.

#### 2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций)	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций
Высшая категория	1,4	1,6
Первая категория	1,25	1,3

2.7. В должностной оклад педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

### 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.

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

Работникам отдельных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, 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.

3.1.3. 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.

3.1.4. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

3.1.5. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений Учреждений, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада с учетом учебной педагогической нагрузки, но не более должностного оклада, установленного за норму часов.

3.1.6. 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.

Доплата водителям за особые условия работы устанавливается за счет средств бюджета Вытегорского муниципального района.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В соответствии с действующим законодательством работникам выплачивается районный коэффициент.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

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

3.3.2. Доплата за работу в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов должностного оклада за каждый час работы работника в ночное время.

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

Работникам устанавливаются доплаты:

- за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) - в размере 5 - 15 процентов должностного оклада;

- за руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями - в размере 5 - 10 процентов должностного оклада;

- за классное руководство - в размере 10 - 60 процентов должностного оклада;

- за проверку тетрадей - в размере 5 - 20 процентов должностного оклада;

- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии - в размере 10 - 30 процентов должностного оклада;

- библиотекарям за участие в общеобразовательном процессе (за составление списков литературы для учащихся, проведение открытых уроков, проведение тематических выставок и т.д.) - в размере 1000 рублей;

- за выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере 2 - 5 процентов должностного оклада.

Педагогическим работникам Организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 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.

3.4. Выплаты за увеличение объема работы или за замещение временно отсутствующего работника устанавливаются приказом (распоряжением) руководителя Учреждения.

3.5. Размеры доплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, но в любом случае не более должностного оклада, установленного за норму часов.

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

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат.

##### 4.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

##### 4.1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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.

##### 4.1.2. Надбавка за категорийность водителям:

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

##### 4.1.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

#### 4.1.4. 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. 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.

#### 4.3. Надбавка за стаж работы.

4.3.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада (но не более чем за норму часов)
До 3 лет	10
От 3 до 5 лет	12
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

4.3.2. Надбавка за стаж работы работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений Учреждения, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей служащих четвертого уровня, 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

4.3.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки.

Время работы, включаемое в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируется.

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

- время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.3.1 и 4.3.2 настоящего пункта;

- 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.

4.3.4. Если у работника 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 работника 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.

4.3.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, 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 работы.

Назначение надбавки за стаж 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.

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

#### 4.4. Премияльные выплаты.

Премияльные выплаты вводятся в целях материального стимулирования работников. Премирование является поощрением за достижения работником по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы Учреждения, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

Премияльные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу в месяц и максимальными размерами не ограничиваются.

Премирование работников производится по результатам работы за периоды, которые определены Учреждением самостоятельно.

Примерные показатели премирования работников:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации обучения;
- активное участие в развитии Учреждения;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- системная и результативная работа по созданию в Учреждении безопасных условий осуществления образовательной (воспитательной) и иной уставной деятельности;
- эффективная реализация образовательной (воспитательной) программы;
- систематическая работа, направленная на привлечение обучающихся к участию в конкурсах, выставках, соревнованиях различного уровня и их результативность, личное участие в конкурсах, выставках, соревнованиях и их результативность;
- осуществление профориентационной деятельности, обеспечение сохранности контингента обучающихся;
- соблюдение трудового законодательства, законодательства в сфере образования, обеспечение охраны труда обучающихся;
- 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, 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 и участие в оздоровительных (лечебно-оздоровительных) мероприятиях для обучающихся;
- отсутствие замечаний о несоответствии и несвоевременном предоставлении информации, отчетности и прочих документов и данных;
- отсутствие жалоб родителей, обучающихся;
- выполнение учебных планов и программ, планов воспитательной работы, иных планов мероприятий (работы);
- высокое качество подготовки обучающихся.

Конкретные показатели премирования работников, степень их достижения и сроки, на которые они устанавливаются, определяются Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников. Премияльные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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. Условия оплаты труда руководителей и их заместителей

5.1. Зарплата руководителя и заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного 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.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя Учреждения – 10 206 рублей, заместителя руководителя Учреждения – 8 112 рублей.

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	1,15

#### 5.7. Коэффициент наполняемости Учреждения

5.7.1. Коэффициент наполняемости Учреждения рассчитывается по формуле:

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

$K_n$  - коэффициент наполняемости Учреждения;

$\Phi$  - фактическое количество обучающихся в Учреждении (по списочному составу);

$N$  - нормативная наполняемость Учреждения,

$$N = \text{SUM } N_{ki} \times r_i, \text{ где:}$$

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

$r_i$  - количество  $i$ -х классов (групп) в параллели.

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

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

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

5.7.4. В должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Учреждения (кроме заместителя по административно-хозяйственной части) включается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

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

5.8.1. Доплата указанным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо

вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями). Данная выплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

5.8.2. Доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

В образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы (группы) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из специальных (коррекционных) классов (групп) не ниже нормативной в размере 15 процентов должностного оклада.

5.8.3. Доплата за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности.

За работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

5.8.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

Указанная доплата устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

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

- надбавка за стаж работы;
- выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Руководителям Учреждений размер выплат стимулирующего характера устанавливается Учредителем, заместителям руководителя – локальным актом Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда.

5.9.1. Надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается по основному месту работы и основной занимаемой должности 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

Время работы, включаемое в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируется.

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

- время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных абзацем вторым настоящего подпункта;

- 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 работников Учреждения 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 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.

Если у работника 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 работника 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.

Назначение надбавки за стаж работы руководителям Учреждений производится Учредителем на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, созданной Учредителем.

Назначение надбавки за стаж работы заместителям руководителя производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа. Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.2. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах к должностному окладу в месяц.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям Учреждений устанавливаются Учредителем и максимальными размерами не ограничиваются.

Критериями определения размера выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы являются:

- обеспечение доступности и качества общего образования;
- эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе;
- создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- кадровое обеспечение;
- эффективность управленческой деятельности;
- сохранение здоровья обучающихся;
- результативность обучения и воспитания в учреждении;

- эффективное сотрудничество с учреждениями дополнительного образования и развитие воспитательной системы;
- выполнение руководителем особо важных поручений;
- отсутствие нарушений действующего законодательства;
- выполнение утвержденных (доведенных Учредителем) планов работы (мероприятий);
- рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- выполнение заданий особой важности и сложности;
- сохранение контингента обучающихся;
- отсутствие нарушений действующего законодательства;
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Конкретные показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы руководителей по типам и видам Учреждений, методика расчета размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы в денежном выражении руководителям Учреждений и сроки, на которые они устанавливаются, определяются Учредителем, с учетом мнения профсоюзного органа.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Для заместителей руководителя выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы и сроки, на которые они устанавливаются, определяются каждым Учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничены.

Доплата за руководство Учреждением, включенным в федеральные рейтинги лучших образовательных организаций «ТОП-25», «ТОП-500», «ТОП-200 лучших образовательных организаций по развитию способностей», «Топ по профильным направлениям», формируемые негосударственным образовательным учреждением «Московский Центр непрерывного математического образования» устанавливается руководителям, заместителям руководителей Учреждения в размере 20% процентов должностного оклада.

#### 5.9.3. 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.

#### 5.9.4. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителю, заместителю 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.

#### 5.9.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

- 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.

Конкретные показатели премирования руководителей по типам и видам Учреждений утверждаются Учредителем.

Премияльные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для начисления и выплаты премии руководителю Учреждения является распоряжение Учредителя, подготовленное по результатам отчетов о выполнении показателей премирования, которые Учреждения представляют Учредителю ежемесячно.

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

## 6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

6.1. Фонд оплаты труда казенного Учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, бюджетного или автономного Учреждения – исходя из размера субсидии, предоставляемой на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием Учреждением муниципальных услуг (выполнением работ), в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 30% фонда оплаты труда.

6.2. Размер фонда оплаты труда Учреждения определяется Учредителем.

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

Материальная помощь и единовременное вознаграждение 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.



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

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 района

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

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Общеобразовательные классы	25
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Организации дополнительного образования	10
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях)	5 - 12



УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации района  
от 22.05.2023 № 562  
(приложение 2)

## ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении выплат стимулирующего характера руководителям образовательных организаций Вытегорского муниципального района, 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 района (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 должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением Учредителя.

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

1.4. Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за 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 района (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. Общий размер стимулирующей выплаты 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 за квартал 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. По результатам работы за календарный год премии выплачиваются в размере до одного должностного оклада за счет бюджетных ассигнований или средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

2.12. Основанием для начисления и выплаты премии за квартал и календарный год является распоряжение Учредителя, подготовленное на основании протоколов заседаний Комиссии.

На заседаниях Комиссии определяются размеры премирования руководителей по результатам отчетов о выполнении показателей премирования, которые руководители Учреждений представляют в Управление образования не позднее 10 числа месяца, следующего за текущим кварталом (годом).

Приказ о премировании за квартал должен быть подписан не позднее 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом.

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

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

2.14. 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.

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

2.16. 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 района.

### 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:



Приложение  
к Положению об установлении выплат  
стимулирующего характера руководителям  
образовательных организаций Вытегорского  
муниципального района, 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	Отсутствие обоснованных замечаний контрольно-надзорных органов и принятие своевременных управленческих решений по их устранению	3	3	3
		Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда)	2	2	2
		Создание условий для сохранности и пополнения материально-технической базы, соблюдение санитарно-гигиенического режима и охраны труда	2	2	2
		Своевременное, до начала учеб-ного года, прохождение всех разрешительных процедур и подписание акта готовности Учреждения к новому учебному году	2	2	2

		Организация различных форм обучения (за каждую)	1	1	1
		Организация подвоза обучающихся	5		
		Сохранение контингента (без учета выбывших по объективным причинам)	2	2	2
		Создание на базе Учреждения пункта проведения ЕГЭ, ГИА-9	3		
		Организация питания с соблюдением требований к организации питания	5	5	
		Наличие дошкольных групп	5		
		Эстетическое условия: - оформление групповых, - оформление дополнительных помещений Учреждения, в том числе залов, - состояние территории		5	
		Сохранение здоровья детей дошкольного возраста (заболеваемость детей за 6 месяцев)		3	
2	Финансово-экономическая деятельность	Эффективное и результативное использование бюджетных средств в рамках финансово-хозяйственной деятельности	2	2	2
		Развитие деятельности, приносящей доход	2	2	2
		Привлечение внебюджетных средств	2	2	2

3	Внутреннее организационное взаимодействие	<p>Качественное ведение документации, своевременная качественная отчетность. Исполнительская дисциплина. Своевременное выполнение предписаний, поручений, распоряжений.</p>	10	10	10
		<p>Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций</p>	1	1	1
4	Качество и общедоступность общего образования	<p>Показатели успеваемости обучающихся на уровне района по результатам оценки качества знаний (среднее по Учреждениям района) - аттестация в форме ЕГЭ: русский язык</p>	2		
		<p>математика</p>	2		
		<p>Показатели успеваемости обучающихся на уровне района по результатам оценки качества знаний (среднее по Учреждениям района) - аттестации в форме ГИА-9:русский язык</p>	2		
		<p>математика</p>	2		
		<p>Достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим учебным годом</p>	2		

		Достижение обучающимися показателей успеваемости в сравнении со средними районными показателями	2		
		Достижение обучающимися показателей качества знаний в сравнении со средними районными показателями	2		
		Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, регионального и федерального уровней	3	3	3
		Увеличение числа получивших свидетельство о дополнительном профессиональном образовании, разрядников по сравнению с прошлым годом			10
		Реализация индивидуальных учебных планов, программ углубленного и профильного уровней			5
5	Эффективность управленческой деятельности	Результаты инновационной образовательной деятельности (презентация инновационного и актуального педагогического опыта на конференциях, семинарах, совещаниях, педагогических чтениях и других мероприятиях)	3	3	3
		Организация мероприятий районного уровня (ярмарки учебных мест, семинары и др.) – за каждое	1	1	1
		Наличие доступной и открытой информации об Учреждении (сайт,	3	3	3

		пресса Учреждения, ежегодные публичные доклады, творческие отчеты, дни открытых дверей, проведение социологических опросов), социального партнёрства			
		Итоги муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства	3	3	3
		Личное участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.). Наличие собственных публикаций	2	2	2
		Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в конкурсах, конференциях)	2	2	2
6	Социальный критерий	Организация и совершенствование отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	3	3	3
		Динамика правонарушений	2		
		Охват дополнительным образованием детей, организация различных форм внеклассной и внешкольной работы, спортивно-массовой работы	3	3	3
		Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма, наличие отрядов юных инспекторов движения	3	3	3
		Организация и результативность работы		3	

		образовательного учреждения по защите прав и достоинства детей (профилактическая и своевременная работа с семьями)			
		Организация различных форм работы с родителями		2	
7	Управление кадровыми ресурсами	Организация работы руководителя по повышению квалификации педагогического состава	2	2	2
		Привлечение и закрепление молодых специалистов в педагогический коллектив	2	2	2
		Наличие педагогов с высшей квалификационной категорией	2	2	2
		<b>Максимальный балл:</b>	<b>103</b>	<b>88</b>	<b>84</b>



УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации района  
от 22.05.2023 № 562  
(приложение 3)

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

1. Определение объемных показателей деятельности образовательных организаций Вытегорского муниципального района (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 консультативных пунктов, количество учащихся		до 20
5	Наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (в том числе находящихся в другом населенном пункте), интерната с количеством обучающихся (проживающих)		50
6	Дошкольные группы	Отдельные здания	50

7	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
8	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона (в зависимости от состояния и степени использования)	за каждую	до 15
9	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый	до 15
10	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, расширенное изучение предметов		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)	за каждую	до 20

	и степени использования)		
4	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый	до 15
5	Наличие детей в дошкольной организации, посещающих бесплатные секции, кружки, студии	за каждого ребенка	1
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	2,21-2,42/2,11-2,32
I группа	1,99-2,2/1,89-2,1
II группа	1,77-1,98/1,67-1,88
III группа	1,55-1,76/1,45-1,66
IV 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, но не более чем на один год.

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 района  
от 22.05.2023 № 562  
(приложение 4)

## ПОЛОЖЕНИЕ

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

### 1. Общие положения

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

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 района 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

#### 3.

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 нуждностью 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, предусмотренными 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.

