

ПРИНЯТО

на общем собрании работников
Протокол № 2 от 09.12.2024

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
№ 231 от 12.12.2024

Принято с учетом мнения первичной профсоюзной
организации МАОУ «ЛГ № 27»
Председатель ППО _____ Р.И. Минин
Протокол № 14/1 от 06.12.2024

ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лингвистическая гимназия № 27»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лингвистическая гимназия № 27» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации; пунктом 5 решения муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из муниципального бюджета, расположенных на территории МО «Северодвинск»; постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска»; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; законом Архангельской области от 02.07.2013 № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области»; постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па «Об утверждении Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск»; постановлением Администрации Северодвинска от 23.08.2016 № 288-па «О внесении изменений и дополнений в Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», постановлением Администрации Северодвинска от 15.01.2019 № 9-па «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па (ред. от 23.08.2016)», постановлением Администрации Северодвинска от 30.10.2020 № 439-па «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па (ред. от 25.09.2019)»; постановлением Администрации Северодвинска от 14.06.2023 № 300-па «О внесении изменений в Положение об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска», утвержденное постановлением Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па (в ред. от 18.02.2021).

2. Настоящее Положение определяет порядок установления системы оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лингвистическая гимназия № 27» (далее - МАОУ «ЛГ № 27»), требования к положениям о системе оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27», в том числе:

2.1. Порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «ЛГ № 27», повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

- 2.2. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения.
- 2.3. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения.
- 2.4. Перечень выплат социального характера и порядок их применения.
- 2.5. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27».
- 2.6. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27».
3. Настоящее Положение распространяется на работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лингвистическая гимназия № 27».
4. Система оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» устанавливается Положением о системе оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» (далее – Положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем МАОУ «ЛГ № 27» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.
 - 4.1. Коллективный договор, соглашения могут содержать требования к Положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам органов местного самоуправления Северодвинска.
 5. Система оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» устанавливается МАОУ «ЛГ № 27» самостоятельно в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением муниципального Совета Северодвинска от 16.12.2004 № 210 и настоящим Положением.
 6. Система оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» устанавливается с учетом:
 - 6.1. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов.
 - 6.2. Государственных гарантий по оплате труда.
 - 6.3. Минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.
 - 6.4. Постановления Администрации Северодвинска от 31.10.2014 № 551-па «Об утверждении Положения об установлении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Северодвинска» (в актуальной редакции).
 - 6.5. Постановление Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па «Об утверждении Примерного отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск» (в актуальной редакции).
 - 6.6. Постановление Администрации Северодвинска от 23.08.2016 № 288-па «О внесении изменений и дополнений в Примерное отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утвержденное постановлением Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па.
 - 6.7. Постановлением Администрации Северодвинска от 15.01.2019 № 9-па «О внесении изменений и дополнений в постановление Администрации Северодвинска от 01.12.2015 № 581-па (ред. от 23.08.2016)».
 - 6.8. Настоящего Положения.
 - 6.9. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
 - 6.10. Мнения представителей работников в социальном партнерстве в сфере труда.
 7. Система оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» включает в себя:
 - 7.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

7.2. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты).

7.3. Выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

8. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27», но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда МАОУ «ЛГ № 27» в соответствии с разделом V настоящего Положения, а в случаях, предусмотренных областными законами, – за счет средств, выделенных МАОУ «ЛГ № 27» из местного бюджета.

9. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» не должны дублировать друг друга.

10. Заработная плата работников МАОУ «ЛГ № 27» максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, а в случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Архангельской области и распространения действия этого соглашения на муниципальные учреждения – ниже размера минимальной заработной платы в Архангельской области.

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, ученой степени, образования, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, стажа, право на его изменение возникает в следующие сроки:

12.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

12.2. При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

12.3. При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

12.4. При присвоении почетного звания, спортивного звания, награждении государственными наградами и (или) ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

12.5. При увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МАОУ «ЛГ № 27», или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. В целях настоящего Положения:

13.1. К административно-управленческому персоналу МАОУ «ЛГ № 27» относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом МАОУ «ЛГ № 27»), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер МАОУ «ЛГ № 27».

13.2. К вспомогательному персоналу МАОУ «ЛГ № 27» относятся работники,

осуществляющие свою деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом МАОУ «ЛГ № 27»).

13.3. К основному персоналу МАОУ «ЛГ № 27» относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «ЛГ № 27».

14. Должности (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «ЛГ № 27», распределены по категориям (группам) должностей (профессий) и определены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

14.1. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «ЛГ № 27», определяется приказом директора МАОУ «ЛГ № 27» на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, определенных настоящим Положением.

14.2. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «ЛГ № 27», утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (Приложение № 1 к настоящему Положению), либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

1. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей работников МАОУ «ЛГ № 27» приведены в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

3. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «ЛГ № 27» по профессиональным квалификационным группам не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «ЛГ № 27», определенных настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда МАОУ «ЛГ № 27».

Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы устанавливается работнику МАОУ «ЛГ № 27» трудовым договором в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда.

В трудовой договор работника МАОУ «ЛГ № 27» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы в МАОУ «ЛГ № 27»,

устанавливаются МАОУ «ЛГ № 27» самостоятельно.

Индексация окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «ЛГ № 27» осуществляется в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений.

Директор МАОУ «ЛГ № 27» вправе издавать приказы о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников в иные сроки и (или) иных размерах, при этом размер индексации в процентном отношении должен быть одинаков для всех работников МАОУ «ЛГ № 27».

В случае издания постановления Администрации Северодвинска или приказа директора МАОУ «ЛГ № 27» о повышении (индексации) или дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «ЛГ № 27» подлежат изменению в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАОУ «ЛГ № 27» размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. В целях дифференциации оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

4.1. Повышающий коэффициент к окладу по МАОУ «ЛГ № 27».

4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

5. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.1. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

5.2. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «ЛГ № 27» образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

5.3. В остальных случаях применение персонального повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «ЛГ № 27» не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «ЛГ № 27», применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

6.1. Работа в муниципальных учреждениях, классах (группах) муниципальных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением отдельных учебных предметов - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «ЛГ № 27» составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от учебной нагрузки педагогического работника, осуществляющего деятельность в указанных классах (группах). Размер учебной нагрузки устанавливается трудовым договором.

6.2. Работа по основным общеобразовательным и адаптированным основным общеобразовательным программам с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья или являющимися детьми-инвалидами, и находящимися на

индивидуальном обучении на дому либо в медицинской организации - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «ЛГ № 27» составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника и устанавливается в зависимости от продолжительности работы с обучающимися (воспитанниками).

7. Основаниями установления повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «ЛГ № 27», применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, являются:

7.1. Выполнение педагогическим работником функций классного руководителя – минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «ЛГ № 27» составляет 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Независимо от повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «ЛГ № 27» работнику устанавливается дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства в соответствии с пунктом 12 раздела II настоящего Положения.

7.2. Работа по проверке тетрадей (письменных работ) - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «ЛГ № 27» составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, при этом размер повышающего коэффициента зависит от продолжительности данной работы (учебной нагрузки педагога) и от ее объема.

7.3. Заведование учебным кабинетом (классом, библиотекой, лабораторией), спортивным залом, тренажерным залом, стрелковым тиром, музеем, творческой мастерской, учебной мастерской, учебно-опытными участками (теплицами), учебно-консультационными пунктами, руководство методическими объединениями (творческими, рабочими группами), предметно-цикловыми комиссиями - минимальный размер повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «ЛГ № 27» составляет 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Работникам МАОУ «ЛГ № 27» определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих минимальных размеров повышающих коэффициентов к окладам, определенных настоящим Положением.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по МАОУ «ЛГ № 27» по нескольким основаниям, указанным в пункте 7 настоящего Положения, то общий размер повышающего коэффициента по МАОУ «ЛГ № 27» определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 7 настоящего Положения.

7.4. Размеры повышающего коэффициента к окладу по МАОУ «ЛГ № 27», применение которого не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, приведены в **Приложении № 3** к настоящему Положению.

8. Основаниями установления персонального повышающего коэффициента, применение которого образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, являются:

8.1. Присвоение работнику квалификационной категории.

8.2. Присвоение класса водителю.

8.3. Присвоение классов квалификации.

Присвоение квалификационных категорий, классов квалификации, категорий осуществляется по итогам аттестации работников, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

9. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением работнику квалификационных категорий, классов квалификации,

категорий устанавливается на срок действия квалификационных категорий, классов квалификации, категорий и действует со дня принятия решения об их присвоении.

9.1. Размеры персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в связи с присвоением работникам квалификационной категории приведены в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

9.2. Персональные повышающие коэффициенты к окладу в связи с установлением работнику квалификационных категорий «педагог-методист» или «педагог-наставник» применяются при условии включения в трудовые договоры работников дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, и начисляются вне зависимости от начисления персональных повышающих коэффициентов этим работникам по иным основаниям.

9.3. В случае истечения у педагогического или руководящего работника МАОУ «ЛГ № 27» срока действия квалификационной категории по заявлению работника, руководитель МАОУ «ЛГ № 27» имеет право сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

9.3.1. Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией общеобразовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида;

9.3.2. Возобновления педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;

9.3.3. Возобновления педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

9.3.4. Возобновления педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

9.3.5. После окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

9.3.6. Обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, не зависимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности;

9.3.7. Если педагогическим работникам до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года;

9.3.8. Возобновления работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы).

10. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику МАОУ «ЛГ № 27» трудовым договором в соответствии с действующим в МАОУ «ЛГ № 27» положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника МАОУ «ЛГ № 27» подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

11. В трудовой договор работника МАОУ «ЛГ № 27» подлежит включению объем учебной нагрузки, в соответствии с которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, указанные в п. 6.1, 6.2 раздела II настоящего Положения.

В случае если работнику могут быть применены повышающие коэффициенты к окладу по МАОУ «ЛГ № 27» по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента по МАОУ «ЛГ № 27» определяется путем суммирования коэффициентов, установленных пунктом 6 настоящего Положения.

12. Дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается педагогическому работнику, которому установлен повышающий коэффициент к окладу по МАОУ «ЛГ № 27» за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее — класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Дополнительное денежное вознаграждение за выполнение работником функций классного руководства устанавливается ежемесячно (ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство) в размере 5 000 рублей, независимо от размера повышающего коэффициента к окладу по муниципальному учреждению, установленному пунктом 7.1 раздела II настоящего Положения.

Одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах устанавливается два ежемесячных денежных вознаграждения за классное руководство.

В трудовой договор работника МАОУ «ЛГ № 27» подлежит включению размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в каждом классе.

Работнику, замещающему классного руководителя в период его длительного отсутствия, ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство устанавливается соглашением сторон трудового договора в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», пропорционально времени замещения.

В течение учебного года и в каникулярный период не допускается изменений размеров ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство или отмене классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении педагогическим работником классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов, а также основания отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

2.3.1. Выплаты за выполнение работ различной квалификации.

2.3.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей).

2.3.3. Выплаты за расширение зон обслуживания.

2.3.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.3.5. Выплаты за сверхурочную работу.

2.3.6. Выплаты за работу в ночное время.

2.3.7. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1. Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными особыми условиями труда, составляет 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.2. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии со статьями 148, [316](#) и [317](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1. Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

4.2. Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Районный коэффициент за работу в условиях Крайнего Севера составляет 1,4; максимальная процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям составляет 80%.

4.3. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27».

5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – [154](#) Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в следующих размерах:

5.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.2. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам выплачивается не менее одинарной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх

оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В целях оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренная статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации одинарная или двойная дневная или часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) за отработанные выходные и нерабочие праздничные дни начисляется дополнительно после начисления за эти дни выплат, входящих в систему оплаты труда МАОУ «ЛГ № 27» и установленных соответствующему работнику.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Минимальный размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.1 и 2.2, подпунктами 2.3.5–2.3.7 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику МАОУ «ЛГ № 27» в соответствии с действующим в МАОУ «ЛГ № 27» Положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника МАОУ «ЛГ № 27» подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 2.3.1 – 2.3.4 подпункта 2.3 пункта 2 данного раздела настоящего Положения, устанавливаются работнику МАОУ «ЛГ № 27» соглашением сторон трудового договора.

8. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику МАОУ «ЛГ № 27» на основании приказов руководителя МАОУ «ЛГ № 27», издаваемых в соответствии с данным Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также на поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, если иное не установлено действующим законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

3.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

3.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы.

3.3. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

3.4. Надбавки за стаж непрерывной работы.

3.5. Надбавка за ученую степень.

3.6. Надбавка за ученое звание.

3.7. Надбавка за почетное звание.

3.8. Надбавка за спортивное звание.

3.9. Премияльная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами муниципального образования «Северодвинск» (далее – премияльная выплата при награждении).

3.10. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам).

3.11. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории).

3.12. Надбавка по МАОУ «ЛГ № 27».

3.13. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг.

4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период времени.

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «ЛГ № 27», за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27».

4.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за премируемые периоды. Премируемым периодом для МАОУ «ЛГ № 27» является месяц (ежемесячная премияльная выплата). Премияльные выплаты по итогам работы должны начисляться за те же премируемые периоды, за которые начисляются премии за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.2. Основаниями для начисления ежемесячных премияльных выплат по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

4.1.3. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

4.1.4. Размеры премияльных выплат по итогам работы определяются приказами руководителя МАОУ «ЛГ № 27» об их начислении.

4.2. Премияльные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

4.2.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются всем работникам, которым они предусмотрены пунктом 4.1 настоящего раздела, в зависимости от категории, к которой могут быть отнесены должности работников, в соответствии с настоящим Положением (за исключением тех работников, в отношении которых приняты решения о снижении размера премияльной выплаты или ее неначислении).

4.3. Размер премияльной выплаты по итогам работы может быть снижен:

4.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4.3.2. За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы МАОУ «ЛГ № 27».

4.3.3. За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности.

Размеры снижения премияльных выплат по итогам работы определяются дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премияльных выплат

по итогам работы. Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70% суммы премиальной выплаты.

4.4. Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

4.4.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

4.4.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

4.4.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

4.4.4. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. В приказах руководителя МАОУ «ЛГ № 27» о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы приведены в **Приложении № 4** к настоящему Положению.

5. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам МАОУ «ЛГ № 27» с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за определенный период времени.

5.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «ЛГ № 27».

5.2. Основаниями начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

5.3. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников МАОУ «ЛГ № 27» приведены в **Приложении №5** к настоящему Положению.

5.4. Расчетный период для целей определения показателей и критериев эффективности деятельности работников МАОУ «ЛГ № 27», которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы, составляет месяц.

5.5. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.

5.5.1. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 8.2 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым может быть установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5.2. В соответствии с Положением о системе оплаты труда эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27» и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники МАОУ «ЛГ № 27» вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

5.6. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в МАОУ «ЛГ № 27» с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27».

5.7. Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются

приказами руководителя МАОУ «ЛГ № 27» о начислении указанных премий.

5.7.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

5.7.2. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

5.8. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период, определяемый настоящим Положением. Премируемым периодом для МАОУ «ЛГ № 27» является месяц (ежемесячная премия за интенсивность и высокие результаты работы). Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за те же премируемые периоды, за которые начисляются премиальные выплаты по итогам работы.

5.9. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы.

5.9.1. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

5.9.2. Размер дополнительной премии за интенсивность и высокие результаты работы определяется приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27».

5.10. Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

5.10.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде.

5.10.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

5.10.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

5.10.4. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере.

6.2. Конкретные виды выплат за выполнение особо важных и сложных работ приведены в **Приложении № 3** к настоящему Положению.

6.3. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27».

7. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в организациях сферы образования.

7.1. Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

7.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

7.3. Размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3%
От 3 до 5 лет	5%

От 5 до 10 лет	10%
От 10 до 15 лет	15%
15 лет и более	20%

7.4. В стаж работы, дающий право на установление работнику надбавки за стаж непрерывной работы, засчитываются периоды работы согласно **Приложению № 7** к настоящему Положению.

7.5. Порядок исчисления стажа непрерывной работы для установления надбавки за стаж непрерывной работы приведен в **Приложении № 8** к настоящему Положению.

8. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в МАОУ «ЛГ № 27».

8.1. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в МАОУ «ЛГ № 27», устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

8.2. Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

8.3. Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

8.4. Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

8.5. Размеры надбавки за ученую степень составляют:

8.5.1. Работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, – 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

8.5.2. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук, - 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, которым присвоено ученое звание по профилю их работы в МАОУ «ЛГ № 27».

9.1. Работникам, имеющим несколько ученых званий по профилю работы в МАОУ «ЛГ № 27», устанавливается надбавка за одно ученое звание.

9.2. Наличие ученого звания подтверждается аттестатом государственного образца профессора или доцента.

9.3. Надбавка за ученое звание начисляется ежемесячно.

9.4. Надбавка за ученое звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

9.5. Размеры надбавки за ученое звание составляют:

9.5.1. Работникам, имеющим ученое звание доцента, - 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

9.5.2. Работникам, имеющим ученое звание профессора, - 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, имеющим нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден по профилю их работы в МАОУ «ЛГ № 27».

10.1. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в МАОУ «ЛГ № 27», устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок, медаль, орден.

10.2. Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание, приведен в **Приложении № 9** к настоящему Положению.

10.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

10.4. Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

10.5. Размеры надбавки за почетное звание составляют:

10.5.1. Работникам, имеющим Почетные звания Российской Федерации, - 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10.5.2. Работникам, имеющим Почетные звания, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации (ведомственные почетные звания), - 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10.5.3. Работникам, имеющим нагрудные знаки, знаки и значки, - 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

11. Надбавка за спортивное звание устанавливается:

работникам, замещающим должности инструктора по физической культуре, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, руководителя физического воспитания, имеющим спортивное звание;

работникам, замещающим должности учителя, педагога дополнительного образования, имеющим спортивное звание, при условии преподавания ими предмета спортивной направленности в МАОУ «ЛГ № 27».

11.1. К спортивным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся спортивные звания, предусмотренные Единой всероссийской спортивной классификацией.

11.2. Надбавка за спортивное звание начисляется ежемесячно.

11.3. Надбавка за спортивное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

11.4. Размер надбавки за спортивное звание составляет 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

12. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, наградами органов местного самоуправления МО «Северодвинск».

12.1. К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

12.2. К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

12.3. К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования Архангельской области.

12.4. К наградам органов местного самоуправления МО «Северодвинск», в связи с награждениями которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные Городским Советом депутатов муниципального образования «Северодвинск», награды Главы муниципального образования «Северодвинск», награды Администрации муниципального образования «Северодвинск».

12.5. Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

12.5.1. Размеры премияльной выплаты при награждении составляют:

5000 рублей – при награждении государственными наградами Российской Федерации;

3000 рублей – при награждении ведомственными наградами Российской Федерации;

1500 рублей – при награждении наградами Архангельской области;

1000 рублей – при награждении наградами муниципального образования «Северодвинск».

500 рублей – при награждении наградами МАОУ «ЛГ № 27».

13. Надбавка работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные учреждения высшего образования или профессиональные образовательные учреждения;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

13.1. Надбавка молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

13.2. Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

13.3. Размер надбавка молодым специалистам составляет 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием – 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

14. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации для водителей) устанавливается работникам МАОУ «ЛГ № 27», которым присвоены квалификационные категории, классы квалификации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.1. Присвоение квалификационных категорий (классов квалификации, категории) осуществляется по итогам аттестации работников МАОУ «ЛГ № 27», если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области.

14.2. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) не может быть установлена работникам МАОУ «ЛГ № 27», которым установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

14.3. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) начисляется ежемесячно.

14.4. Надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

14.5. Конкретные размеры надбавок за квалификационные категории (классы квалификации, категории) приведены в **Приложении № 2** к настоящему Положению.

14.6. При истечении срока действия квалификационной категории работникам МАОУ «ЛГ № 27» может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год в следующих случаях:

14.6.1. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от её вида.

14.6.2. Возобновление педагогической работы после длительного периода временной нетрудоспособности.

14.6.3. Возобновление педагогической работы со дня выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за детьми.

14.6.4. Возобновление педагогической работы после длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.6.5. По возвращении на работу по специальности после длительной командировки за пределами территории Российской Федерации.

14.6.6. Обучение в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, независимо от формы обучения (очной, очно-заочной, заочной, дистанционной) по профилю деятельности.

14.6.7. Возобновление работы после увольнения по сокращению численности или штата работников (со дня возобновления работы).

14.6.8. При выявлении допущенного директором МАОУ «ЛГ № 27» нарушения порядка аттестации педагогических работников.

14.6.9. Если педагогическим работникам до выхода на пенсию по возрасту осталось не более одного года.

14.6.10. Если педагогический работник по окончании учебного года увольняется, но не далее чем до 31 августа текущего года.

14.6.11. В течение всего срока прохождения переаттестации (от подачи заявления в аттестационную комиссию - до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории).

14.6.12. В период исполнения работником полномочий в составе выборного профсоюзного органа и (или) в течение шести месяцев после их окончания.

В приказах директора МАОУ «ЛГ № 27» указываются конкретные размеры, причины и период времени, когда работниками МАОУ «ЛГ № 27» сохраняется установленная надбавка с учетом имевшейся квалификационной категории.

14.7. При выполнении работником МАОУ «ЛГ № 27» педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическому работнику может быть установлена надбавка за квалификационные категории (классы квалификации, категории) с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности) согласно **Приложению № 10** к настоящему Положению.

15. Надбавка по МАОУ «ЛГ № 27» устанавливается работникам МАОУ «ЛГ № 27» при наличии следующих оснований:

увеличенные объемы или напряженность работы по сравнению с объемами или напряженностью работы по одноименным должностям (профессиям) (обслуживание большего количества потребителей услуг, оказываемых МАОУ «ЛГ № 27», обработка большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей, работа со специальным контингентом потребителей услуг, оказываемых МАОУ «ЛГ № 27», работа со специальными веществами, требующими особого учета, разъездной характер работы и т.д.).

15.1. Надбавка по МАОУ «ЛГ № 27» не может быть установлена по одним и тем же основаниям работникам, которым установлены повышающие коэффициенты к окладам по МАОУ «ЛГ № 27».

15.2. Надбавка по МАОУ «ЛГ № 27» начисляется ежемесячно.

15.3. Надбавка по МАОУ «ЛГ № 27» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

15.4. Размеры надбавок по МАОУ «ЛГ № 27» устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно **Приложению № 11** к настоящему Положению.

15.5. В приказах директора МАОУ «ЛГ № 27» указываются конкретные размеры, причины (основания) и период времени, когда работникам МАОУ «ЛГ № 27» назначается надбавка по МАОУ «ЛГ № 27».

16. Премия за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливается:

– работникам, относящимся к основному персоналу МАОУ «ЛГ № 27», непосредственно участвующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых МАОУ «ЛГ № 27»;

– работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «ЛГ № 27» (за исключением директора МАОУ «ЛГ № 27», его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных услуг и иных платных услуг, предоставляемых МАОУ «ЛГ № 27».

16.1. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

– за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – работникам, указанным в абзаце втором пункта настоящего пункта;

– за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг – работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчетным периодом является календарный месяц.

16.2. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

– в расчетном периоде – для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

– в премируемом периоде – для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

16.3. Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, являются:

16.3.1. Результаты образовательной деятельности (результаты текущего контроля успеваемости обучающихся, результаты промежуточной аттестации обучающихся, результаты итоговой аттестации выпускников, результаты работы по предупреждению отчисления обучающихся до завершения ими освоения образовательной программы основного общего, среднего общего образования).

16.3.2. Участие в воспитательной работе с обучающимися, ее результативность.

16.3.3. Результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети из социально неблагополучных семей и т.п.).

16.3.4. Участие в исследовательской деятельности с обучающимися, ее результативность.

16.3.5. Участие в профориентационной работе с обучающимися, ее результативность.

16.3.6. Участие в разработке основной и адаптированной образовательных программ.

16.3.7. Организация мониторинга, обобщение его результатов и подготовка аналитических материалов о ходе и итогах реализации образовательной программы, итогах ее освоения обучающимися, соответствие прогнозируемых и достигнутых результатов.

16.3.8. Разработка и использование современного информационно-методического обеспечения образовательной деятельности (наличие учебно-методического комплекта, дидактического материала, наглядных пособий, методических материалов, интерактивных форм обучения).

16.3.9. Участие в организации системных исследований качества подготовки обучающихся, участие в международных и национальных исследованиях качества образования.

16.3.10. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.

16.3.11. Участие и результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и аналогичных мероприятиях.

16.3.12. Участие в системе методической работы организации (методические объединения, семинары, повышение квалификации), в коллективных педагогических проектах, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах.

16.3.13. Соблюдение сроков сдачи планов, отчетов, учебной документации и т.д. согласно требованиям, установленным в образовательной организации.

16.4. Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчетный период.

16.5. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяется следующим образом:

– за каждый показатель/ критерий эффективности деятельности, перечисленный в п.16.3, при его достижении на высоком уровне устанавливается 2 балла;

– максимальное количество баллов, начисленных по п.16.3, составляет 26 баллов.

16.6. Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27», направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

16.7. Количество баллов, полученных работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в МАОУ «ЛГ № 27» с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом директора МАОУ «ЛГ № 27».

16.8. Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются в соответствии с утвержденными расчетами стоимости оказываемых платных услуг.

16.9. Размеры премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются приказами директора МАОУ «ЛГ № 27» об их начислении за оказание платных образовательных и иных услуг. Премии за оказание платных образовательных и иных услуг начисляются в абсолютных размерах.

16.10. Премии за оказание платных образовательных услуг и иных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

– работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, – ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных услуг);

– работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта, – ежемесячно (ежемесячные премии за содействие в оказании платных образовательных и иных услуг).

16.11. При применении премии за оказание платных образовательных и иных услуг к работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27», направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных услуг, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» может направляться на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за

оказание платных образовательных и иных услуг осуществляется в последний премируемый период календарного года. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

16.12. Для начисления премий за оказание платных образовательных и иных услуг определяется следующий порядок:

16.12.1. для начисления премии за оказание платных образовательных и иных услуг создается специальная комиссия по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии), которая формируется (в том числе ее председатель и секретарь) на заседании педагогического совета МАОУ «ЛГ № 27»;

16.12.2. работники МАОУ «ЛГ № 27», определенные абзацем вторым настоящего пункта, в период оказания платных образовательных и иных услуг до 20 числа текущего месяца направляют директору в печатном виде показатели и критерии эффективности деятельности (с подтверждающими документами) за период с 20 числа прошедшего месяца по 19 число текущего месяца;

16.12.3. заседания комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг проводятся в плановом порядке, как правило, 23 числа текущего месяца;

16.12.4. на заседании комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг определяется списочный состав премируемых работников, устанавливается размер премии за оказание платных образовательных и иных услуг в баллах для каждого премируемого работника; на заседании комиссии дополнительно для каждого премируемого работника устанавливается размер возможной дополнительной премии за оказание платных образовательных и иных услуг;

16.12.5. заседания комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг протоколируются; протоколы комиссии передаются директору МАОУ «ЛГ № 27» до 25 числа текущего месяца;

16.12.6. на основании протокола комиссии по установлению премии за оказание платных образовательных и иных услуг и п.16 раздела IV настоящего Положения директор издает приказ для начисления премии за оказание платных образовательных и иных услуг работникам в абсолютных размерах пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

17. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику МАОУ «ЛГ № 27» трудовым договором в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда.

17.1. В трудовой договор работника МАОУ «ЛГ № 27» включаются:

17.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

17.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 3.1 и 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 3.2 пункта 3 раздела IV настоящего Положения).

17.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 3.4 - 3.8 и 3.10 пункта 3 раздела IV настоящего Положения.

17.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику МАОУ «ЛГ № 27» на основании приказов руководителя МАОУ «ЛГ № 27», издаваемых в соответствии с настоящим Положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

17.3. Выплаты стимулирующего характера, включенные в трудовые договоры работников МАОУ «ЛГ № 27» в абсолютных размерах (в рублях), подлежат изменению в

размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителя МАОУ «ЛГ № 27» о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) выплат стимулирующего характера, выраженных в абсолютных размерах (в рублях), размеры этих выплат стимулирующего характера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

V. Выплаты социального характера и порядок их применения

1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда МАОУ «ЛГ № 27».

2. К выплатам социального характера относятся:

2.1. Материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

2.2. Материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

3. Материальная помощь работникам МАОУ «ЛГ № 27» выплачивается только по основному месту работы (по основной должности) и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленной работнику трудовым договором, с учетом повышающих коэффициентов к окладам, образующим новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения.

Иные выплаты работникам МАОУ «ЛГ № 27» устанавливаются в соответствии со статьей 38 областного закона от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области».

4. Материальная помощь может быть оказана:

4.1. Работнику МАОУ «ЛГ № 27» в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии, призыв работника или членов его семьи (супруга, супруги) на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации) за счет экономии фонда оплаты труда.

4.2. Близким родственникам работника МАОУ «ЛГ № 27» в связи с его смертью за счет экономии фонда оплаты труда.

5. Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области.

6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МАОУ «ЛГ № 27» на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника) по согласованию с комиссией по оплате труда работников МАОУ «ЛГ № 27».

7. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника МАОУ «ЛГ № 27».

8. Настоящим Положением предусматривается оказание материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работников МАОУ «ЛГ № 27» по следующим основаниям:

8.1. Рождение ребенка у работника.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

8.2. Вступление в брак работника.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

8.3. Юбилейные даты работника (50 лет, 55 лет, 60 лет и последующие круглые даты).

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

8.4. Смерть работника или близкого родственника работника.

Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

8.5. Тяжелая болезнь работника или близкого родственника работника.

Под близкими родственниками в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: супруги, дети, родители, родные братья и сестры. По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 1 оклада.

Под тяжелой болезнью в смысле, придаваемом данным Положением, понимается: длительная потеря трудоспособности в связи с тяжелым заболеванием, дорогостоящее лечение в связи с заболеванием работника или его близкого родственника.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 2 окладов.

8.6. Стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии и иные экстраординарные обстоятельства, оказавшие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника.

Под стихийными бедствиями в смысле, придаваемом данным Положением, понимаются: причинение значительного ущерба жилищу работника вследствие пожара, наводнения и иных чрезвычайных ситуаций.

Руководитель органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных бюджетных и автономных учреждений, может признать чрезвычайными и иные обстоятельства.

По указанному основанию материальная помощь выплачивается в размере до 2 окладов.

9. Порядок оказания материальной помощи в связи со значимыми событиями в жизни работника МАОУ «ЛГ № 27»:

9.1. Материальная помощь по основаниям, указанным в пп. 8.1 – 8.6 выплачивается на основании личного заявления работника, пп 8.4, 8.5 на основании заявления работника или близкого родственника.

9.2. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о браке, копия паспорта, копия свидетельства о смерти, справка из медицинской организации, справка из компетентных органов.

9.3. Заявление пишется на имя руководителя МАОУ «ЛГ № 27» с точным указанием причин для выдачи материальной помощи.

9.4. Оказание материальной помощи производится не более 3-х раз в год.

10. Перечень выплат социального характера и условия их получения подлежат включению в трудовой договор работника МАОУ «ЛГ № 27» в соответствии с настоящим Положением.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27»

1. Заработная плата руководителю, заместителю руководителя и главному

бухгалтеру производится из фонда оплаты труда МАОУ «ЛГ № 27», который формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Северодвинска, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности МАОУ «ЛГ № 27».

2. Заработная плата руководителя МАОУ «ЛГ № 27», заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Должностной оклад руководителя МАОУ «ЛГ № 27» устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им муниципального учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

При определении среднего должностного оклада работников МАОУ «ЛГ № 27» учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад в соответствии с пунктом 5 раздела II настоящего Положения

3.1. К основному персоналу муниципального учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом муниципального учреждения.

Перечень должностей, профессий работников муниципальных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

3.2. Конкретные размеры должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливаются органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

3.3. Размер должностного оклада руководителя МАОУ «ЛГ № 27» дифференцируется в зависимости от профиля (вида, типа) муниципального учреждения, численности работников, численности обучающихся (воспитанников) на основании критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений в зависимости от среднего должностного оклада работников, относящихся к основному персоналу в муниципальных учреждениях.

3.3.1. Перечень критериев определения кратности размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений устанавливается органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

3.3.2. Размер должностного оклада, устанавливаемый руководителю МАОУ «ЛГ № 27», округляется до полного рубля в соответствии с действующим порядком округления.

3.4. Должностной оклад устанавливается руководителю МАОУ «ЛГ № 27» трудовым договором в соответствии с действующим положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений сферы образования муниципального образования «Северодвинск», утверждаемым органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

В трудовой договор руководителя муниципального учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого руководителю муниципального учреждения должностного оклада.

3.5. Должностной оклад руководителя МАОУ «ЛГ № 27» подлежит изменению в

размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или распоряжениями органов Администрации Северодвинска, которые от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников соответствующих муниципальных учреждений, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностного оклада руководителя МАОУ «ЛГ № 27» размер этого оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27» устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя МАОУ «ЛГ № 27».

4.1. Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру МАОУ «ЛГ № 27» трудовым договором, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя МАОУ «ЛГ № 27».

4.1.1. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27» подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру должностного оклада.

4.1.2. Должностные оклады устанавливаются:

- для главного бухгалтера – на 10% ниже должностного оклада руководителя МАОУ «ЛГ № 27»;

- для заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе – на 15% ниже должностного оклада руководителя МАОУ «ЛГ № 27»;

- для заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе – на 25% ниже должностного оклада руководителя МАОУ «ЛГ № 27».

4.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27» подлежат изменению в размерах и сроки, устанавливаемые постановлениями Администрации Северодвинска о повышении (индексации) оплаты труда работников муниципальных учреждений или приказами руководителя МАОУ «ЛГ № 27» о дополнительном повышении (индексации) оплаты труда работников, в соответствии с соглашениями об изменении условий трудовых договоров, заключаемыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. При повышении (индексации) должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27» размеры этих должностных окладов подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. В случае, когда заместитель руководителя или иной работник МАОУ «ЛГ № 27» исполняет обязанности руководителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее – основной должности), орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, издает распоряжение о возложении исполнения обязанностей руководителя МАОУ «ЛГ № 27», с работником заключается дополнительное соглашение о совмещении должностей или об исполнении обязанностей временно отсутствующего работника к трудовому договору (далее – соглашение) заместителя руководителя или иного работника МАОУ «ЛГ № 27».

В соглашение, заключаемое с заместителем руководителя или иным работником, в установленном порядке включается условие о согласовании издаваемых (заключаемых) исполняющим обязанности руководителя МАОУ «ЛГ № 27» в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника документов по основной должности:

проектов соглашений об изменении условий трудового договора;
 приказов о начислении выплат компенсационного характера;
 приказов о начислении выплат стимулирующего характера;
 приказов о начислении выплат социального характера.

Указанные приказы (соглашения) издаются (заключаются) исполняющим обязанности руководителя МАОУ «ЛГ № 27» в отношении соответствующего заместителя руководителя или иного работника только после согласования с органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя.

6. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителю и заместителям руководителя МАОУ «ЛГ № 27», относятся:

- 6.1. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением.
- 6.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.
- 6.3. Надбавка за стаж непрерывной работы.
- 6.4. Премияльная выплата при награждении.
- 6.5. Надбавка за почетное звание.

7. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением устанавливается руководителю и заместителям руководителя с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование МАОУ «ЛГ № 27» и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

7.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением являются:

7.1.1. Достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, показателей качества и объема муниципальных работ, установленных в муниципальном задании МАОУ «ЛГ № 27» (в муниципальных учреждениях, которым сформированы муниципальные задания по решению соответствующего органа Администрации Северодвинска, осуществляющего бюджетные полномочия главного распорядителя средств местного бюджета).

7.1.2. Достижение показателей и критериев эффективности деятельности МАОУ «ЛГ № 27» и работы работника, отражающих:

1) содержание в надлежащем состоянии находящегося у МАОУ «ЛГ № 27» имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

2) своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

3) рост средней заработной платы работников МАОУ «ЛГ № 27» в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями органов государственной власти Архангельской области, органов местного самоуправления Северодвинска);

4) своевременную и правильную оплату труда работников МАОУ «ЛГ № 27»;

5) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, а также выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов);

6) своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов МАОУ «ЛГ № 27», обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации, нормативным правовым актам Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

7) осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных

правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд муниципального учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

8) выполнение требований пожарной безопасности;

9) своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности МАОУ «ЛГ № 27» и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

10) обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МАОУ «ЛГ № 27», установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя;

11) направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) МАОУ «ЛГ № 27», на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МАОУ «ЛГ № 27»;

12) надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на МАОУ «ЛГ № 27» его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области, муниципальными правовыми актами Северодвинска.

7.2. Перечни показателей и критериев эффективности деятельности МАОУ «ЛГ № 27» и работы работника, предусмотренные подпунктом 7.1.2 настоящего пункта, устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя МАОУ «ЛГ № 27»;

– приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27» – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера.

7.2.1. Показатели эффективности деятельности МАОУ «ЛГ № 27» определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является период времени, за который рассчитывается количество баллов у работников МАОУ «ЛГ № 27».

7.2.2. Количество баллов за различные показатели эффективности деятельности МАОУ «ЛГ № 27» устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя МАОУ «ЛГ № 27»;

– приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27» – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера.

7.2.3. Расчетным периодом для целей определения наличия оснований начисления премии за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» является календарный месяц.

7.3. Размеры премий за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде, а также эквивалента одного балла в рублях.

7.3.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

7.3.2. Эквивалент одного балла в рублях для руководителя МАОУ «ЛГ № 27» определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава МАОУ «ЛГ № 27», определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником.

7.3.3. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя МАОУ «ЛГ № 27» определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и

главному бухгалтеру МАОУ «ЛГ № 27» части премиального фонда руководящего состава МАОУ «ЛГ № 27», определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

7.3.4. Эквиваленты одного балла и период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя МАОУ «ЛГ № 27»;

– приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27» – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера.

Работники МАОУ «ЛГ № 27» вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года.

7.4. Размеры премий за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» устанавливаются:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных им муниципальных учреждений, – в отношении руководителя МАОУ «ЛГ № 27»;

– приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27» – в отношении заместителей руководителя.

7.4.1. Премии за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» начисляются в абсолютных размерах.

7.4.2. Премии за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство муниципальным учреждением).

7.4.3. Премии за качественное руководство муниципальным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

7.5. Премия за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» снижается:

7.5.1. При применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями неначисления премии.

7.5.2. При применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника.

7.5.3. При применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

7.5.4. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27», произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя МАОУ «ЛГ № 27»).

7.5.5. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер снижения премии за качественное руководство в указанных случаях составляет 50 процентов.

7.6. Премия за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» не начисляется:

7.6.1. При нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27», произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя МАОУ «ЛГ № 27»).

7.6.2. При применении к работнику дисциплинарного взыскания за

дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6.3. При прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6.4. При полном невыполнении плана по устранению недостатков, выявленных в ходе независимой оценки качества условий оказания муниципальных услуг (при наличии такого плана).

7.7. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава, определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27».

7.7.1. Размеры дополнительных премий за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

7.7.2. Дополнительная премия за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» по основаниям, предусмотренным пунктом 7.7 раздела VI настоящего Положения.

7.8. Для руководителя и заместителей руководителя, занимающих вновь учрежденные должности в МАОУ «ЛГ № 27» размеры премий за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» определяются исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

7.9. Для вновь принятых на работу руководителя и заместителей руководителя размеры премий за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» определяются исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятых на работу руководителя и заместителей руководителя, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности МАОУ «ЛГ № 27».

8. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

8.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя МАОУ «ЛГ № 27» и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

8.2. Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя МАОУ «ЛГ № 27»;

– приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27» – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27».

9. Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной
------------------------------	--

	платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	4
От 5 до 10 лет	5
От 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

9.1. Премияльная выплата при награждении устанавливается руководителю, заместителям руководителя МАОУ «ЛГ № 27» в соответствии с пунктом 12 раздела IV настоящего Положения.

9.2. Минимальный размер надбавки за почетное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

10. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру МАОУ «ЛГ № 27», относятся:

10.1. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением.

10.2. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ.

10.3. Надбавка за стаж непрерывной работы или надбавка за выслугу лет.

10.4. Премияльная выплата при награждении.

10.5. Надбавка за почетное звание.

11. Премия за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» начисляется главному бухгалтеру на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 7 раздела VI настоящего Положения, с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

11.1. Основаниями для начисления премии за качественное руководство муниципальным учреждением является достижение показателей эффективности деятельности МАОУ «ЛГ № 27», а именно:

1) надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета МАОУ «ЛГ № 27»;

2) своевременное и правильное составление финансово-плановых документов МАОУ «ЛГ № 27»;

3) обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам МАОУ «ЛГ № 27»;

4) обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

5) обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам МАОУ «ЛГ № 27»;

6) своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

7) своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) МАОУ «ЛГ № 27», на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МАОУ «ЛГ № 27».

11.2. Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности МАОУ «ЛГ № 27», предусмотренные подпунктом 13.1 настоящего пункта, определяется приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27».

11.2.1. За максимальное количество баллов устанавливается максимально возможный размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат.

11.2.2. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27» определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАОУ «ЛГ № 27» части премиального фонда руководящего состава МАОУ «ЛГ № 27», определенного в соответствии с пунктом 7 раздела VIII настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками.

11.2.3. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27» и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан.

11.2.4. Главный бухгалтер МАОУ «ЛГ № 27» вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

11.3. Размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются приказами руководителя МАОУ «ЛГ № 27».

11.4. Для вновь принятого на работу главного бухгалтера размеры премий за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из количества баллов, полученных предыдущим работником, занимавшим соответствующую должность. При этом не учитываются примененные к предыдущему работнику дисциплинарные взыскания, административные наказания, меры материальной ответственности и прекращение трудового договора с предыдущим работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5–11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в расчетном периоде, предшествующем назначению на должность вновь принятого на работу главного бухгалтера, соответствующая должность была вакантной, размеры премий за качественное руководство МАОУ «ЛГ № 27» определяются исходя из количества баллов, которые были бы получены по соответствующей должности занимавшим ее работником исходя из достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

11.5. Для главного бухгалтера, занимающих вновь учрежденные должности в МАОУ «ЛГ № 27» размеры премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из максимального количества баллов, предусмотренных по соответствующей должности.

12. Премияльная выплата главному бухгалтеру за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

12.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере и устанавливается в соответствии с пунктом 7.1 раздела VIII настоящего Положения.

12.2. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется приказами руководителя МАОУ «ЛГ № 27».

13. Минимальные размеры надбавки за стаж непрерывной работы составляют:

При стаже непрерывной работы	Минимальный размер надбавки (процент оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
От 1 года до 3 лет	3
От 3 до 5 лет	4
От 5 до 10 лет	5

От 10 до 15 лет	6
15 лет и более	7

13.1. Премияльная выплата при награждении устанавливается главному бухгалтеру МАОУ «ЛГ № 27» в соответствии с пунктами 12 раздела IV настоящего Положения.

13.2. Минимальный размер надбавки за почетное звание составляет 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

14. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАОУ «ЛГ № 27» трудовым договором.

14.1. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27» подлежат включению:

14.1.1. Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера.

14.1.2. Основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной пунктом 7 и пунктом 13 настоящего раздела).

14.1.3. Конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

14.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

– распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя МАОУ «ЛГ № 27»,

– приказа руководителя МАОУ «ЛГ № 27» – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера.

18. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру МАОУ «ЛГ № 27» в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Выплаты социального характера начисляются на основании:

– распоряжения органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя МАОУ «ЛГ № 27»,

– приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27» – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера.

15. Средняя заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27», формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников МАОУ «ЛГ № 27» (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27») более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

15.1. Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27» и среднемесячных заработных плат остальных работников МАОУ «ЛГ № 27» (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

15.1.1. В МАОУ «ЛГ № 27» предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат устанавливается с учетом фактически сложившегося за предшествующий финансовый год среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за предшествующий финансовый год уровня

соотношения среднемесячных заработных плат в МАОУ «ЛГ № 27».

15.1.2. Распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, утверждаются критерии определения предельного уровня соотношения среднемесячных заработных плат.

15.1.3. Предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат устанавливается в кратности от 1 до 5.

15.1.4. Установленный предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат подлежит ежегодному пересмотру.

15.1.5. Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячных заработных плат подлежит контролю со стороны органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений.

15.1.6. Руководитель МАОУ «ЛГ № 27» несет ответственность за несоблюдение требований к предельному уровню соотношения среднемесячных заработных плат.

15.2. Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

15.2.1. Правила исчисления среднемесячной заработной платы работников МАОУ «ЛГ № 27» для определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27» устанавливаются в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред. 10.12.2016).

15.2.2. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27» размещается в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (далее – сеть Интернет) на официальном интернет-сайте органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 1 мая года, следующего за отчетным годом.

15.3. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27» предоставляется руководителем МАОУ «ЛГ № 27» в орган Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, не позднее 15 апреля года, следующего за отчетным.

15.3.1. В составе информации, подлежащей размещению в сети Интернет, указывается полное наименование муниципального учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество (при его наличии) лица, в отношении которого размещается информация.

15.3.2. В составе размещаемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27» запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон или иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

15.3.3. Расчетным периодом считается прошедший финансовый год.

15.3.4. Руководитель МАОУ «ЛГ № 27» несет ответственность за достоверность предоставляемой информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27».

16. Условия оплаты труда руководителя МАОУ «ЛГ № 27» устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

16.1. Определение и изменение учебной нагрузки руководителю МАОУ «ЛГ № 27», его заместителям, замещающих должности педагогических работников путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

16.2. Определение учебной нагрузки руководителю МАОУ «ЛГ № 27», его заместителям, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

16.3. Учебная нагрузка в данном случае устанавливается:

– распоряжением органа Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственных ему муниципальных учреждений, – в отношении руководителя МАОУ «ЛГ № 27»,

– приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27» – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера МАОУ «ЛГ № 27».

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководитель МАОУ «ЛГ № 27» ежегодно на 1 сентября и 1 января утверждает штатное расписание, включающее все должности работников МАОУ «ЛГ № 27».

2. В тарификационный список включаются педагогические работники, которым установлены нормы часов учебной (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы. Тарификационный список утверждается руководителем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников ежегодно (на 1 сентября), а при необходимости дважды в год (на 1 сентября и 1 января).

3. Численный состав работников МАОУ «ЛГ № 27» должен быть достаточным для гарантированного выполнения его уставных функций, задач и объемов муниципальных услуг (работ), установленных учредителем.

4. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам, а также Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

VIII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27»

1. Фонд оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» формируется на финансовый год исходя из объема субсидий, предоставляемых МАОУ «ЛГ № 27» на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых МАОУ «ЛГ № 27» на оплату труда.

Фонд оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» должен быть сформирован и израсходован таким образом, чтобы на обеспечение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (с учетом повышающих коэффициентов к окладу, образующих новый оклад в соответствии с подпунктами 5.1 и 5.2 пункта 5 раздела II настоящего Положения) и выплат компенсационного характера, указанных в подпунктах 2.1 и 2.3 пункта 2 раздела III настоящего Положения, направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда МАОУ «ЛГ № 27» (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями).

2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» не должна превышать 40%.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала МАОУ «ЛГ № 27» должна превышать среднюю заработную плату работников МАОУ «ЛГ № 27».

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» устанавливается таким образом, чтобы средняя заработная плата работников основного персонала МАОУ «ЛГ № 27» превышала среднюю заработную плату работников МАОУ «ЛГ № 27».

3. Предельная доля, указанная в пункте 2 раздела VIII настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27».

4. МАОУ «ЛГ № 27» должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27», установленных настоящим Положением.

5. МАОУ «ЛГ № 27» должно обеспечивать соблюдение требования, установленного пунктом 10 раздела I настоящего Положения.

В случаях когда месячная заработная плата работника МАОУ «ЛГ № 27» окажется ниже минимальной заработной платы в Архангельской области, производится доплата в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Часть средств фонда оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27», направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

6.1. Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» и объемом средств фонда оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27», направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

6.2. Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом МАОУ «ЛГ № 27» с одной стороны и основным персоналом МАОУ «ЛГ № 27» с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников МАОУ «ЛГ № 27» (пункты 2 – 3 раздела VIII настоящего Положения).

7. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

7.1. В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, предусмотренных положениями, за исключением премиальных выплат по итогам работы и премий за качественное руководство муниципальным учреждением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, при создании резерва на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется отдельным приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27».

7.2. Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

7.2.1. Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером МАОУ «ЛГ № 27» с одной стороны и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «ЛГ № 27», с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 19 раздела VI настоящего Положения).

7.2.2. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру МАОУ «ЛГ № 27», является премиальным фондом руководящего состава МАОУ «ЛГ № 27», делится между руководителем МАОУ «ЛГ № 27» и остальными работниками руководящего состава МАОУ «ЛГ № 27» и направляется на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

7.2.3. Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ «ЛГ № 27», направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

7.3. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы и за качественное руководство муниципальным учреждением.

7.3.1. При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава МАОУ «ЛГ № 27», зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1. настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премий за качественное руководство муниципальным учреждением тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о неначислении премии за качественное руководство муниципальным учреждением. Размеры этих премий за качественное руководство муниципальным учреждением определяются в соответствии с пунктом 7.5 раздела VI настоящего Положения.

7.3.2. При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу МАОУ

«ЛГ № 27», зарезервированных в соответствии с подпунктом 7.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года, которым является последний календарный месяц текущего календарного года, на выплату дополнительных премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премиальной выплаты.

8. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

8.1. В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении, предусмотренных настоящим Положением, за исключением премий за интенсивность и высокие результаты работы. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, при создании резерва для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется отдельным приказом руководителя МАОУ «ЛГ № 27».

8.2. Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

8.3. При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с подпунктом 8.1 настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии пунктом 5.9 раздела IV настоящего Положения.

9. Молодежи в возрасте до 35 лет включительно выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районе Крайнего Севера устанавливается в полном размере с первого дня работы в данном районе.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников, относящихся к административно – управленческому и вспомогательному персоналу муниципального бюджетного образовательного учреждения «Лингвистическая гимназия № 27»

1. Должности (профессии) работников, относящихся к административно-управленческому персоналу МАОУ «ЛГ № 27»:

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Главный бухгалтер.
4. Бухгалтер.
5. Документовед.
6. Специалист в области охраны труда.
7. Техник.

2. Должности (профессии) работников, относящихся к вспомогательному персоналу МАОУ «ЛГ № 27»:

1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
2. Сторож (вахтер).

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов, ставок заработной платы) по профессиональным
квалификационным группам должностей работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Лингвистическая гимназия № 27»

Профессиональные квалификационные группы работников образования

Наименование должностей	Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), руб.	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) с учетом ПК, руб.
Должности педагогических работников:			
1 квалификационный уровень:			
-----	-----	-----	-----
2 квалификационный уровень:			
педагог дополнительного образования			
среднее профессиональное или высшее образование и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам	10920	1,00	10920
I квалификационная категория	10920	1,20	13104
высшая квалификационная категория	10920	1,30	14196
педагог-организатор			
среднее профессиональное или высшее образование и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам	10920	1,00	10920
I квалификационная категория	10920	1,20	13104
высшая квалификационная категория	10920	1,30	14196
социальный педагог			
среднее профессиональное или высшее образование и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам	10920	1,00	10920
I квалификационная категория	10920	1,20	13104

высшая квалификационная категория	10920	1,30	14196
3 квалификационный уровень:			
воспитатель			
среднее профессиональное или высшее образование и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам	11440	1,00	11440
I квалификационная категория	11440	1,20	13728
высшая квалификационная категория	11440	1,30	14872
педагог-психолог			
среднее профессиональное или высшее образование и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам	11440	1,00	11440
I квалификационная категория	11440	1,20	13728
высшая квалификационная категория	11440	1,30	14872
4 квалификационный уровень:			
педагог – библиотечарь			
среднее профессиональное или высшее образование и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам	12480	1,00	12480
I квалификационная категория	12480	1,20	14976
высшая квалификационная категория	12480	1,30	16224
преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины			
среднее профессиональное или высшее образование и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам	12480	1,00	12480
I квалификационная категория	12480	1,20	14976
высшая квалификационная категория	12480	1,30	16224
учитель-логопед			
среднее профессиональное или высшее образование и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам	12480	1,00	12480
I квалификационная категория	12480	1,20	14976
высшая квалификационная категория	12480	1,30	16224
учитель			
среднее профессиональное или высшее образование и соответствие	12480	1,00	12480

квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам			
I квалификационная категория	12480	1,20	14976
высшая квалификационная категория	12480	1,30	16224
педагог-наставник			
	12480	1,50	18720
педагог-методист			
	12480	1,40	17472
советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями			
высшее образование и соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам	12480	1,00	12480
I квалификационная категория	12480	1,20	14976
высшая квалификационная категория	12480	1,30	16224

Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование должностей	Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), руб.	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) с учетом ПК, руб.
Общеотраслевые должности служащих второго уровня:			
1 квалификационный уровень:			
лаборант	7800	1,00	7800
техник	7800	1,00	7800
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня:			
1 квалификационный уровень:			
бухгалтер			
Бухгалтер: среднее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или специальная подготовка по установленной программе и стаж работы по учету и контролю не менее 3 лет	8320	1,00	8320
Бухгалтер II категории: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (экономическое) образование и стаж	8320	1,2	9984

работы в должности бухгалтера не менее 3 лет			
Бухгалтер I категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера II категории не менее 3 лет	8320	1,3	10816
документовед			
Документовед: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	8320	1,00	8320
Документовед II категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документалиста не менее 3 лет	8320	1,2	9984
Документовед I категории: высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документалиста II категории не менее 3 лет	8320	1,3	10816
специалист в области охраны труда			
Специалист по охране труда: высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда	8320	1,00	8320
Специалист по охране труда II категории: высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда	8320	1,2	9984

образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда и стаж работы в должности специалиста по охране труда не менее 3 лет			
Специалист по охране труда I категории: высшее образование по направлению подготовки «Техносферная безопасность» или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности либо высшее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда либо среднее образование и дополнительное профессиональное образование (профессиональная переподготовка) в области охраны труда и стаж работы в должности специалиста по охране труда II категории не менее 3 лет	8320	1,3	10816

Профессионально-квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Наименование должностей	Минимальные размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), руб.	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Оклад (должностной оклад, ставка заработной платы), руб.
1 квалификационный группа:			
1 квалификационный уровень:			
сторож	6760	1,00	6760
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6760	1,00	6760

РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА
к окладу по МАОУ «ЛГ № 27», применение которого не образует новый оклад
и не учитывается при начислении компенсационных,
стимулирующих и социальных выплат

1.	За классное руководство в 1 - 11 классах	
	25 человек и менее	20%
	свыше 25 человек	по 0,8% за каждого обучающегося свыше норматива
2.	За проверку тетрадей (письменных работ):	
	- в 1-4 классах	15%
	- по русскому языку и литературе (от нагрузки)	при 18 часах - 20%
	- по математике (от нагрузки)	при 18 часах - 20%
	- по иностранному языку (от нагрузки)	при 18 часах - 10%
	- по черчению, физике, химии, истории, информатике, биологии, музыке, обществознанию, географии	10%
3.	За заведование учебным кабинетом (химия, информатика, физика, технология, биология)	10%
	За заведование учебными мастерскими	10%
	За заведование спортивным залом, тренажерным залом	10%
	За заведование музеем	10%
	За заведование библиотекой	10%
	За заведование актовым залом	10%
4.	Руководство педагогическими объединениями	20%
5.	Руководство творческими, рабочими, проблемными группами	10%

РАЗМЕР ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

- | | | |
|----|---|----------------|
| 1. | Документоведу:
Оформление трудовых книжек, составление трудовых договоров,
хранение и учет кадровой документации, формирование личных
дел сотрудников
Ведение воинского учета | 60%

50% |
| 2. | За высокую результативность и интенсивность в работе,
превышение нормативных показателей, достижение высоких
показателей в сравнении с предыдущим периодом
(вспомогательному и административно-управленческому
персоналу, кроме директора, заместителей директора и главного
бухгалтера) | до 300% |
| 3. | За различие в загрузке работников при равном должностном
наименовании | до 150% |
| 4. | За обстоятельства, значительно осложняющие работу
административно – хозяйственному, техническому персоналу
гимназии | до 100% |
| 5. | За качественный ремонт гимназии (вспомогательному персоналу) | до 150% |

ПЕРЕЧЕНЬ
показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников
МАОУ «ЛГ № 27»

Учитель-предметник, классный руководитель

Работа учителя	
1.Качество обучения	На том же уровне и выше (-1%) – 3б. Сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь - год Январь, февраль, март – по 2 четверти Апрель, май – по 3 четверти Июнь – по 4 четверти
2.Участие учителя в профессиональных конкурсах (кроме дистанционного) (сертификат, справка)	Победитель – 20б. Призёр – 10б.
3.Обобщение профессионального опыта учителя (кроме дистанционного) (сертификат, справка)	Всероссийский -10б.; региональный -8б.; муниципальный - 6б.; школьный – 3б.
4.Участие учителя в различных комиссиях, жюри, экспертизах	3 б.
5.Участие учителя в аттестации других учителей	6 б.
6. Зафиксированные позитивные отзывы в адрес учителя. (Приказы АО ИОО, САФУ, УО, учреждения культуры, ЛГ №27) (кроме дистанционного)	3б.
7.Охват горячим питанием (сколько человек в классе питается и сколько %)	1-4 кл при 95 -3б 100% -5б. 5 кл. при 90 –3б. 100% -5б. 6-7 кл. при 85 –3б. 100% - 5б. 8 –9 кл. при 60 –3б. 100%-5б. 10-11 кл. при 50% - 3б.
8. Отсутствие травматизма (сведения из медкабинета)	Январь -3б. Июнь – 3б.
9.Исполнительская дисциплина (своевременная сдача документов, заполнений ЭЖ, посещение совещаний и т.п.)	По итогам конца четверти (ноябрь, январь, апрель, июнь) - нет замечаний – 3б.
Достижения обучающихся	
10.Подготовка и участие в конкурсах исследовательских и проектных работ (с обязательным выходом на муниципальный уровень и выше) (в период сдачи работы)	12 б.
11.Достижения учащихся на предметных олимпиадах и конкурсах исследовательских и проектных работ (победители)	Международный, всероссийский -20б.; региональный -15б.; муниципальный – 10б. школьный – 5б.
12. Достижения учащихся на предметных олимпиадах и конкурсах исследовательских и проектных работ (призёры 2-3 место, больше 51%)	Международный, всероссийский -10 б.; региональный -8 б.; муниципальный – 6 б. школьный – 3 б
13.Подготовка к всероссийским олимпиадам на муниципальном уровне (с обязательным выходом на муниципальный уровень и выше)	всероссийский -12б.; региональный -8б.; муниципальный – 6б.
14.Достижения учащихся в олимпиадах от САФУ (победители и призёры)	Отборочный тур – 3б Муниципальный – 6б.

	Региональный – 86.
15. Достижения учащихся в смотрах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях (победители)	Международный, всероссийский - 106. ; региональный - 86. ; муниципальный – 66. ; школьный – 36
16. Достижения учащихся в конкурсах от УО (Кенгуру, Русский медвежонок, КИТ, Инфознайка, Спасатель, ЧиП, Бульдог, Золотое Руно, Тотальный диктант, Астра, Пегас, Политоринг) (победитель)	Школьный - 36. Муниципальный – 56. Региональный – 76.

Педагог-библиотекарь

Критерии, показатели	Весовой коэффициент	Обоснование
Критерий 1. Повышение качества обслуживания пользователей библиотечно-информационного центра		
1.1. Посещаемость в сравнении с предыдущим периодом: на прежнем уровне (1,0), выше (2,0)	1,0- 2,0	
1.2. Книговыдача в сравнении с предыдущим периодом: на прежнем уровне (1,0), выше (2,0)	1,0- 2,0	
1.3. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «МАРК-SQL» в практику работы библиотечно-информационного центра гимназии: нет (0), да (1,0)	0-1,0	
1.4. Внедрение основных этапов работы программы АИБС «ИРБИС» в практику работы библиотечно-информационного центра гимназии: нет (0), да (1,0)	0-1,0	
1.5. Выполнение плана работы библиотечно-информационного центра: нет (0), да (1,0)	0-1,0	
Критерий 2. Позитивные результаты справочно-библиографической и информационной работы		
2.1. Наличие программы формирования информационной культуры личности: нет (0), да (1,0)	0-1,0	
2.2. Организация и проведение различных массовых мероприятий, способствующих пропаганде книги, воспитывающих культурное и социальное самосознание и содействующих эмоциональному развитию обучающихся: • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень	3,0 6,0 8,0	
2.3. Осуществляется регулярное взаимодействие с другими организациями: библиотеки города, книготорговые организации, общественные организации: нет (0), да (1,0)	0-1,0	
Критерий 3. Методическая инновационная деятельность		
3.1. Участие педагога-библиотекаря в различных профессиональных конкурсах различного уровня: • школьного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • всероссийского уровня	3,0 6,0 8,0 10,0	
3.2. Участие педагога-библиотекаря в различных комиссиях, жюри, экспертизах.	3,0	
3.3. Педагогом-библиотекарем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: • школьного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • всероссийского уровня	3,0 6,0 8,0 10,0	
3.4. Наличие публикаций в специализированных газетах и журналах, на Интернет-сайтах.	3,0	
3.5. Своевременное предоставление информации для сайта гимназии.	1,0	
3.6. Своевременность и качество составления и подготовки отчетов, ведение документации.	3,0	

3.7. Зафиксированные позитивные отзывы в адрес педагога.	3,0	
	ИТОГО:	

Воспитатель группы продленного дня

Критерии	Весовой коэффициент	Обоснование
1. Сотрудничество с психологической службой школы, проведение коррекционно-развивающей работы	0-2,0	
2. Качественное содержание и выполнение плана воспитательной работы ГПД	0- 4,0	
3. Проведение открытых воспитательных мероприятий с коллективом группы: • школьный уровень • муниципальный уровень • региональный уровень	3,0 6,0 8,0	
4. Вовлечение учащихся в кружки, секции школы, Дома детского творчества, школы искусств, систематические занятия в библиотеке	0-3,0	
5. Работа по укреплению здоровья, соблюдение режима дня, охват горячим питанием	0-2,0	
6. Работа с родителями: посещение семей, приглашение родителей в школу, работа с дневниками воспитанников	0-0,2	
7. Работа с “трудными” учащимися, профилактика правонарушений	0 - 3,0	
8. Участие учителя в различных конкурсах, комиссиях, жюри, экспертизах	0 – 3,0	
9. Отсутствие травматизма учащихся во время учебно-воспитательного процесса	0 - 4,0	
10. Воспитателем подготовлены и проведены выступления на методических семинарах, конференциях и т.п.: • школьного уровня • муниципального уровня • регионального уровня • всероссийского уровня	3,0 6,0 8,0 10,0	
11. Подготовка авторской воспитательной программы	0 - 5,0	
12. Удовлетворенность работой воспитателя: • благодарность в письменном виде	0 - 5,0	
	ИТОГО:	

Социальный педагог

Критерии	Баллы	Информация
1. Обобщение профессионального опыта (участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, участие в методических объединениях) (сертификат, справка)	Всероссийский - 10б. ; региональный - 8б. ; муниципальный - 6б. ; школьный – 3б.	
2. Отсутствие преступлений и правонарушений обучающихся гимназии (наличие решения КДН об административном наказании или решение суда об уголовном наказании)	3б.	
3. Посещаемость учебных занятий обучающимися гимназии, состоящими на внутришкольном учете	Отсутствие пропусков занятий без уважительной причины – 2б.	
4. Реализация мероприятий по развитию	Всероссийский - 10б. ;	

талантливых детей и по поддержке детей, состоящих на профилактических учетах (участие обучающихся в интеллектуальных играх, в конкурсах, олимпиадах, конференциях, фестивалях)	региональный -8б.; муниципальный - 6б.; школьный – 3б.	
5. Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	3б.	
6. Организация и проведение социально-психологических мониторингов и диагностики внепланового обследования	3б.	
7. Положительная динамика в уменьшении обучающихся, состоящих на разного вида учетах	ВШУ – 1б. ОПДН, ТКДНиЗП – 2б.	
8. Вне должностные обязанности (замена классного руководителя, организация экскурсий, походов)	3 б.	
9. Участие социального педагога в различных комиссиях, жюри, экспертизах	3 б.	
10 . Зафиксированные позитивные отзывы в адрес социального педагога	3б.	

Педагог-психолог

№ п/п	Условия (критерии) для установления стимулирующих выплат	Информация	Уровень, баллы
1.	Достижения учащихся в олимпиадах		Всероссийский -10б.; региональный -8б.; муниципальный - 6б.;
2	Достижения учащихся в конкурсах исследовательских и проектных работ (победители)		Отборочный тур – 3б Муниципальный – 6б. Региональный – 8б.
3.	Достижения учащихся в конкурсах исследовательских и проектных работ (призёры)		Отборочный тур – 3б Муниципальный – 6б. Региональный – 8б.
4.	Обобщение профессионального опыта		3б.
5.	Участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение коррекционно-развивающих и профилактических программ		3б.
6.	Участие специалиста в различных конкурсах, комиссиях, жюри, экспертизах		3б.
7.	Организация и проведение социально-психологических мониторингов и диагностики внепланового обследования		3б.
8.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, в коллективных подпроектах, в системе методической работы гимназии		3б.
9.	Зафиксированные позитивные отзывы в адрес специалиста.		3б.

Педагог-организатор

Критерии	Баллы	Информация
1. Разработка и внедрение авторских программ	5б.	
2. Участие педагога в профессиональных конкурсах	Победитель – 20б. Призёр – 10б.	
3. Обобщение профессионального опыта педагога (кроме дистанционного) (сертификат, справка)	Всероссийский -10б.; региональный -8б.; муниципальный - 6б.; школьный – 3б.	
4. Участие в различных комиссиях, жюри, экспертизах	3 б.	

5. Наличие публикаций (сертификат, справка)	Всероссийский - 10б. ; региональный - 8б. ; муниципальный - 6б. ; школьный – 3б.	
6. Зафиксированные позитивные отзывы в адрес педагога-организатора.	3б.	
7. Отсутствие травматизма	3б.	
9. Достижения учащихся в смотрах, конкурсах, конференциях, спортивных соревнованиях	Международный, всероссийский - 10б. ; региональный - 8б. ; муниципальный – 6б. ; школьный – 3 б	

Заместитель директора по УВР, ВР

№ п/п	Показатели деятельности	№	Критерии эффективности	Измерители	Максимальные баллы	Само-оценка
1.	Показатели и критерии эффективности деятельности					
1.1.	Показатели, характеризующие доступность и результативность образовательной деятельности					
1.1.1.	Соответствие деятельности ОО законодательству РФ в области образования	1.	отсутствие жалоб, обращений в вышестоящие органы управления образованием (органы власти) по конфликтным ситуациям, связанным с образовательным процессом	отсутствие – 1 б., наличие – 0 б.	1	
1.1.2.	Обеспечения высокого качества обучения и воспитания обучающихся	1.	успеваемость обучающихся, выраженная в процентах (в сравнении с предыдущим периодом)	при показателе выше - 1 б , на том же уровне (± 5%) - 0,5 б. при показателе ниже - 0 б.	1	
2.		качество знаний обучающихся (в сравнении с предыдущим периодом)	при показателе выше - 1 б , на том же уровне (± 5%) - 0,5 б. при показателе ниже - 0 б.	1		
1.1.3.	Создание условий для внеурочной деятельности обучающихся, воспитанников и организация ДО	1.	охват дополнительным образованием	при показателе 80-100% – 1 б. при показателе 60-80% – 0,5 б.	1	
2.		организация деятельности военно-патриотических объединений, клубов, творческих групп по реализации проектов	наличие – 1 б., отсутствие – 0 б.	1		
1.1.4.	Проведение работы по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних	1.	отсутствие систематически непосещающих обучающихся (в соответствии с отчетами в УО)	наличие – 1 б., отсутствие – 0 б.	1	
2.		отсутствие обучающихся, состоящих на учете в ТКДН, ОПДН и т.п.	наличие – 1 б., отсутствие – 0 б.	1		
1.1.5.	Переход на новые образовательные стандарты	1.	ФГОС НОО, ООО, СОО (пилотные) на различных уровнях	на уровне: муниципальном – 0,5 б., региональном – 1 б.	1	
1.1.6.	Инновационная деятельность	1.	наличие пилотной площадки, экспериментальной площадки, ресурсного центра, базовой и т.п, деятельность которых связана с образовательным процессом, (распоряжение органа УО)	на уровне: муниципальном – 1 б., региональном – 2 б., всероссийском – 3 б.	3	
2.		участие в экспериментальной и инновационной деятельности: реализация программ, технологий инновационного характера	наличие - 1 б. отсутствие - 0 б.	1		
3.		участие в образовательных проектах (сертификат, договор о сотрудничестве и	наличие – 1 б., отсутствие – 0 б.	1		

			т.п.)			
1.1.7.	Участие ОО в различных конкурсах, смотрах и т.д.	1.	результативность работы по подготовке участия ОО в конкурсных и рейтинговых мероприятиях как юридического лица	победитель – 1 б., призер – 0,5 б., участник – 0,2 б.	1	
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 14 баллов					14	
1.2.	Показатели, характеризующие развитие системы поддержки талантливых детей					
1.2.1.	Организация участия обучающихся во всероссийской олимпиаде школьников	1.	наличие победителей и призеров олимпиад, проводимых на различных уровнях (<i>показатель сохраняется с октября текущего года по сентябрь последующего года</i>)	наличие победителей на уровне муниципальном - 1 б., региональном - 2 б., всероссийском – 3 б. наличие призеров на уровне муниципальном – 0,5 б., региональном - 1 б., всероссийском – 2 б.	3	
1.2.2.	Организация участия обучающихся в конкурсных мероприятиях, конференциях, очных и дистанционных олимпиадах, проводимых сторонними организациями, в т. ч. по спортивному направлению	1.	наличие победителей, призеров, участников конкурсов, проводимых на различных уровнях (<i>в отчетный период</i>)	наличие победителей на уровне муниципальном - 1 б., региональном - 2 б., всероссийском – 3 б. наличие призеров на уровне муниципальном – 0,5 б., региональном - 1 б., всероссийском – 1,5 б.	3	
1.2.3.	Поддержка и сопровождение талантливых детей	1.	организация деятельности научно-исследовательского объединения (общества) обучающихся (<i>подтверждается приказом ОО, УО</i>)	наличие - 0,5 б., отсутствие - 0 б.	0,5	
		2.	организация театральной, художественно-эстетической деятельности, научно-технического творчества обучающихся (<i>подтверждается приказом ОО</i>)	наличие - 0,5 балла, отсутствие - 0 баллов	0,5	
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 7 баллов					7	
1.3.	Показатели, характеризующие развитие кадрового потенциала работников учреждения					
1.3.1.	Аттестация педагогических работников и руководящих работников образовательных учреждений	1.	число педагогических и руководящих работников, прошедших аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности от общей численности педагогических и руководящих работников, подлежащих такой аттестации, выраженное в процентах	при показателе 100% – 1 б.	1	
		2.	число педагогических работников, прошедших аттестацию на присвоение квалификационной категории (первой и высшей) от общей численности педагогических работников, выраженное в процентах	при показателе 100% – 1 б.	1	

1.3.2.	Повышение квалификации педагогических и руководящих работников для реализации ФГОС	1.	число педагогических и руководящих работников, прошедших повышение квалификации в установленные сроки от общей численности педагогических и руководящих работников, выраженное в процентах	при показателе 100% - 1 б.	1	
1.3.3.	Участие педагогических работников в различных муниципальных, региональных, всероссийских конкурсах	1.	наличие победителей и призеров конкурсов, проводимых на различных уровнях	наличие победителей, призеров на уровне муниципальном - 1 б., региональном и выше - 2 б. наличие участников на уровне муниципальном – 0,5 б., региональном и выше - 1 б.	2	
1.3.4.	Поддержка молодых специалистов	1.	работа с молодыми специалистами	наличие – 0,5 б., отсутствие – 0 б.	0,5	
1.3.5.	Организация мероприятий различного уровня	1.	обобщение ППО педагогическими работниками на различных уровнях (проведение семинаров, мастер-классов) в отчетный период	на уровне муниципальном – 1 б., региональном – 1,5 б. всероссийском – 2 б.	2	
		2.	наличие публикаций педагогических работников в отчетный период	наличие – 0,5 б., отсутствие – 0 б.	0,5	
		3.	организация в учреждении мероприятий (педсоветов, семинаров, мастер-классов, социально-педагогических программ, соревнований и т.п.)	на уровне ОО – 0,5 б. муниципальном – 1 б., региональном – 1,5 б., всероссийском – 2 б.	2	
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 10 баллов					10	
1.4.	Показатели, характеризующие создание условий для сохранения и укрепления здоровья воспитанников, обеспечение комплексной безопасности и охраны труда в образовательном учреждении					
1.4.1.	Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся	1.	предупреждение травматизма обучающихся в учреждении	отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев – 1 б., наличие – 0 б.	1	
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей - 1 б.					1	
1.5.	Показатели, характеризующие расширение экономической самостоятельности и открытости деятельности учреждения					
1.5.1.	Информационная открытость ОО	1.	представление общественности публичного доклада, отчета по результатам самообследования, в том числе путем размещения в сети Интернет (<i>показатель сохраняется с сентября текущего года по август последующего года</i>)	наличие – 0,5 б., отсутствие – 0 б.	0,5	
		2.	размещение на сайте ОО информации в соответствии с федеральными, региональными нормативными документами	наличие – 0,5 б., отсутствие – 0 б.	0,5	
		3.	участие в мониторингах, заполнение баз (РИС, ГИС и др.)	наличие – 1 б., отсутствие – 0 б.	1	
		4.	предоставление качественной информации в отчетный период	наличие – 1 б., отсутствие – 0 б.	1	
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 3 б.					3	
1.6.	Прочие показатели, характеризующие деятельность заместителя руководителя					
1.6.1.	Соблюдение заместителем директора трудовой	1.	своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций	наличие – 1 б., отсутствие – 0 б.	1	

	дисциплины, трудовых обязанностей	2.	своевременная разработка и изменение локальных нормативных актов, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам РФ, Архангельской области, муниципальным правовым актам Северодвинска	наличие – 1 б., отсутствие – 0 б.	1	
		3.	соблюдение заместителем директора сроков сдачи отчетов, запросов, документации	соблюдение – 1 б.	1	
1.6.2.	Участие заместителя директора в мероприятиях различного уровня	1.	участие в профессиональных конкурсах (показатель сохраняется на один год со дня проведения мероприятия)	наличие – 2 б., отсутствие – 0 б.	2	
		2.	выступление с обобщением управленческого опыта, опыта работы ОО на различных уровнях (семинары, конференции, публикации и т.п.) в отчетном периоде	наличие – 3 б., отсутствие – 0 б.	3	
		3.	наличие положительного отклика в СМИ об итогах работы	наличие – 1 б., отсутствие – 0 б.	1	
		4.	участие в работе муниципальных и выше комиссий, рабочих групп, творческих групп, общественном Совете, и т.п.	наличие – 1 б., отсутствие – 0 б.	1	
Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей - 10 баллов					10	
Максимально возможное количество баллов по всем показателям - 45 баллов					45	

Заместитель директора по АХР

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл	Балл MAOY «ЛГ № 27»
1.	Создание условий для осуществления образовательного процесса	Обеспечение выполнения санитарно-гигиенических требований к условиям обучения в гимназии (СанПиН) в части обеспечения температурного, светового режима и т.д.	Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 3 б Наличие легко устранимых нарушений – 1 б Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 б	3	
		Обеспечение выполнения требований антитеррористической, пожарной и электробезопасности, охраны труда и техники безопасности в помещениях гимназии	Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 3 б Наличие легко устранимых нарушений – 1 б Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 б	3	
		Сохранение здоровья обучающихся	Обеспечение безопасности спортивного, учебного оборудования – от 0 до 2 баллов	2	
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 8 баллов				8	
2.	Развитие материального состояния и инфраструктуры	Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря гимназии	100% сохранности имущества – 3 баллов; Незначительные, легко восстанавливаемые потери – 2 балла; Потери, несовместимые с развитием материального состояния – 0 баллов	3	
		Улучшение материально-технической базы	Наличие показателей, свидетельствующих об улучшении материальной базы (приобретение, создание и т.д.) – от 0 до 3 б Качество ремонта – от 0 до 3 б Отсутствие показателей – 0 б	6	
		Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, служебных, бытовых, хозяйственных и других	Плановая постоянная работа – 3 б Имеются замечания по данному направлению, но легко устранимые – 1 б Не ведется работа (есть	3	

		помещений, пищеблока оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам	предписания) – 0 б		
		Благоустройство территории	Озеленение территории – 0-2 б Организация уборки (санитарное состояние) – 0-2 б Состояние ограждения – 0-2 б Деятельность по улучшению состояния территории – 0-2 б	8	
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей - 14 баллов				20	
3.	Управленческая деятельность	Обеспечение качественной работы подчиненного технического и обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний – 3 б Есть легко устранимые замечания – 1 б Грубые нарушения – 0 б	3	
		Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества гимназии в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности	Отсутствие замечаний – 3 б Есть легко устранимые замечания – 1 б Грубые нарушения – 0 б	3	
		Оперативное и качественное составление текущих и перспективных планов работ по восстановлению и ремонту зданий	Планы составляются вовремя и отражают все необходимые направления работы – 2 б Имеются замечания по ведению данной работы – 1 б Показатели отсутствуют – 0 б	2	
		Качество подготовки и организации ремонтных работ	0 до 3 баллов	3	
		Отсутствие жалоб и предписаний контролирующих органов и служб	Нет предписаний и жалоб – 1 б Есть предписания и жалобы – 0 б	1	
		Рациональное использование ресурсов	При экономии – 2 б При отсутствии экономии – 0 б	2	
		Исполнительская дисциплина	Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы; своевременное представление материалов директору и в ОО (статистические отчеты, сведения, аналитические материалы и т.д.); своевременное составление годового плана работы и анализа его исполнения – от 0 до 3 балла	3	
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей - 14 баллов				17	
Максимальное количество баллов по всем критериям				45	

Главный бухгалтер

№	Критерий	Показатели	Шкала	Максимальный балл	Балл MAOY «ЛГ № 27»
1.	Надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета MAOY «ЛГ № 27»	Контроль правильности оформления первичных учетных документов в порядке, предусмотренном Инструкцией по применению Планов счетов	Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 1 б Наличие легко устранимых нарушений – 0,5 б Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 б	1	
		Своевременное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-	Своевременное проведение – 1 б Нарушение сроков – 0 б	1	

		материальных ценностей , расчетов, бланков строгой отчетности			
		Контроль за своевременным проведением начислений и перечислений платежей	Своевременное и качественное исполнение - 1 б. Несвоевременное исполнение – 0 б.	1	
		Качественное ведения бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности – 1 б. Наличие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности – 0 б.	1	
		Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учёт имущества, находящегося в учреждения, целевое использование средств субсидий.	Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 1 б Наличие легко устранимых нарушений – 0,5 б Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 б	1	
		Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 1 б Наличие легко устранимых нарушений – 0,5 б Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 б	1	
		Представление своевременной и достоверной информации и расчетов по запросам учредителя по вопросам финансового обеспечения деятельности учреждения	Своевременное и достоверное предоставление - 1 б. Несвоевременное предоставление - 0 б.	1	
		Соблюдение действующего законодательства в соблюдении финансово - хозяйственной деятельности в организации	Соблюдение действующего законодательства – 1 б. Нарушение действующего законодательства – 0 б.	1	
		Отсутствие письменных обоснованных жалоб работников Учреждения и контрагентов на работу бухгалтерии	Отсутствие письменных обоснованных жалоб - 1 б. Наличие письменных обоснованных жалоб - 0 б.	1	
		Отсутствие штрафных санкций со стороны ревизионных (проверяющих) финансовых, налоговых, контрольно-ревизионных и других проверяющих органов и учреждений к финансово-хозяйственной деятельности учреждения	Отсутствие нарушений (штрафные санкции) – 1 б Наличие легко устранимых нарушений – 0,5 б Наличие нарушений, повлекших предписания, штрафные санкции – 0 б	1	
Максимально возможное количество баллов по 1 группе показателей - 10 баллов				10	
2.	Своевременное и правильное составление финансово-плановых документов	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД – 3 б. Наличие нарушений – 0 б.	3	
		Наличие долгосрочного плана работы, сориентированного на решение задач года	Наличие долгосрочного плана работы - 3 б. Отсутствие долгосрочного плана работы - 0 б.	3	
Максимально возможное количество баллов по 2 группе показателей – 6 баллов				6	
3.	Обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной	своевременная и правильная оплата труда работников	Отсутствие нарушений – 3 б Наличие нарушений – 0 б	3	
		своевременное и правильное начисление выплат по больничным листам,	Отсутствие нарушений – 3 б Наличие нарушений – 0 б	3	

	платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам МАОУ «ЛГ № 27»	командировочных, отпускных и других социальных выплат			
		обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы учителей учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, в том числе за отчетный период	Обеспечение достижения – 3б. Не достижение значения – 0 б.	3	
		обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы педагогических работников учреждения, установленных органом Администрации Северодвинска, который от имени муниципального образования «Северодвинск» осуществляет функции и полномочия учредителя, в том числе за отчетный период	Обеспечение достижения – 3б. Не достижение значения – 0 б.	3	
Максимально возможное количество баллов по 3 группе показателей – 12 баллов				12	
4.	Обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов	Своевременная и правильная уплата налогов, сборов и страховых взносов	Своевременное и правильная уплата – 5 б. Нарушение сроков уплаты, неверная сумма уплаты – 0 б.	5	
Максимально возможное количество баллов по 4 группе показателей – 5 баллов				5	
5.	Обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам работникам МАОУ «ЛГ № 27»	Своевременная и правильная выплата денежных сумм по гражданско-правовым договорам	Своевременное и правильная выплата – 3 б. Нарушение сроков уплаты, неверная сумма выплаты – 0 б.	3	
Максимально возможное количество баллов по 5 группе показателей - 3 баллов				3	
6.	Своевременная и надлежащая подготовка и предоставление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы	Своевременное и качественное предоставление налоговой отчетности	Своевременное и качественное предоставление - 3 б. Нарушение сроков предоставления - 0 б.	3	
		Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности	Своевременное и качественное предоставление - 3 б. Нарушение сроков предоставления - 0 б.	3	
Максимально возможное количество баллов по 6 группе показателей - 6 баллов				6	
7.	Своевременное и надлежащее обеспечение направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) МАОУ «ЛГ № 27», на достижение	Качественное ведение учета и своевременное и направление средств от приносящей доход деятельности на нужды учреждения	Качественное ведение учета – 3 б. Наличие нарушений – 0 б.	3	

	ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников МАОУ «ЛГ № 27»				
<i>Максимально возможное количество баллов по 7 группе показателей - 3 балла</i>				3	
<i>Максимальное количество баллов по всем критериям</i>				45	

КОНКРЕТНЫЕ ВИДЫ ВЫПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ И СЛОЖНЫХ РАБОТ

- Мероприятия по обеспечению жизнедеятельности МАОУ «ЛГ № 27» в чрезвычайных или аварийных ситуациях;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений вышестоящих органов, директора МАОУ «ЛГ № 27», требующих оперативности, высокой квалификации, повышенной интенсивности труда;
- подготовка МАОУ «ЛГ № 27» к проведению тематических проверок различных уровней;
- за использование в работе инновационных программ, педагогических и управленческих технологий;
- участие педагогов в конкурсах, социальных проектах, конкурсах, грантовых программах победы муниципального, областного, регионального и федерального уровней;
- в связи с успешным завершением учебного и финансового года;
- за правильную организацию книжного фонда учебников, художественной и методической литературы;
- за оперативность решения возникающих вопросов и проблем по применению информационных технологий и компьютерного оборудования;
- за оперативность выполнения работ по устранению технических неполадок, последствий непредвиденных ситуаций, касающихся компьютерного оборудования и оргтехники;
- за внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета в школе, включая автоматизацию и совершенствование структуры документооборота, внедрение научно обоснованных способов решения задач реформирования бюджетного учета в Российской Федерации применительно к школе, формирование механизма актуализации областей ответственности бухгалтерских служб и т.д.;
- за улучшение количественных значений показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности школы, достигнутых при участии работника;
- за работу по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников;
- за подготовку объектов к зимнему сезону, к началу учебного года;
- за высокий уровень работы с подрядными организациями;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов, энергии, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- за увеличение объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника;
- за положительные итоги проверок вышестоящими организациями;
- в связи с государственными праздниками (День Учителя, Новый Год, День защитника Отечества, Женский день 8 Марта);
- в связи с выходом на заслуженный отдых.

ПЕРЕЧЕНЬ

периодов работы, засчитываемых в стаж непрерывной работы,
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

2. Время работы в централизованных бухгалтериях исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления и учреждениях сферы образования.

3. Время работы в исполнительных органах государственной власти, органах местного самоуправления в сферах образования.

4. Время работы в учреждениях сферы образования в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

5. Время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья.

6. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и Российской Федерации и выполнения интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

7. Время службы (работы) в организациях, подведомственных МЧС России, а также службы (работы) в Государственной противопожарной службе и аварийно-спасательных службах.

8. Время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в муниципальном образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки); учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям); учителям, преподавателям труда (технологии), черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов; мастерам производственного обучения; педагогам дополнительного образования; педагогам-психологам; методистам; учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

9. Периоды работы (при условии, если этим периодам работы непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, включаемая в стаж непрерывной работы в муниципальных учреждениях в сфере образования).

9.1. Время работы на выборных и штатных должностях в органах законодательной, исполнительной власти и профсоюзных органах.

9.2. Время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

9.3. Время работы в учреждениях в сферах образования стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 года.

9.4. Время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

10. Время приостановления трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 ЛФ 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы
для установления надбавки за стаж непрерывной работы

1. Исчисление периодов работы (службы, деятельности) осуществляется в календарном порядке из расчета полных месяцев (30 дней) и полного года (12 месяцев). При этом каждые 30 дней указанных периодов переводятся в полные месяцы, а каждые 12 месяцев этих периодов переводятся в полные годы.

2. В случае совпадения по времени периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, учитывается один из таких периодов по выбору работника, подтвержденный заявлением, в котором указывается выбранный для включения в непрерывный стаж.

3. Документы, выдаваемые в целях подтверждения периодов работы (службы, деятельности), включаемых в непрерывный стаж, должны содержать номер и дату выдачи, фамилию, имя, отчество лица, которому выдается документ, число, месяц и год его рождения, место работы, период работы, профессию (должность), основания их выдачи (приказы, лицевые счета и другие документы). Документы, выданные работодателями работнику при увольнении с работы, могут приниматься в подтверждение непрерывного стажа и в том случае, если не содержат основания для их выдачи.

4. Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете непрерывного стажа, должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

5. Запись о работе, внесенная в трудовую книжку (дубликат трудовой книжки) на основании решения комиссии по установлению стажа, принимаемого в соответствии с пунктом 34 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года № 225, рассматриваются наравне с записью, подтвержденной документами.

6. Если имя, отчество (при его наличии) или фамилия гражданина в документе о педагогическом стаже не совпадает с его именем, отчеством или фамилией, указанными в паспорте или свидетельстве о рождении, факт принадлежности этого документа данному гражданину устанавливается на основании свидетельства о браке, свидетельства о перемене имени, справок компетентных органов (должностных лиц) иностранных государств или в судебном порядке.

7. В случае если в представленном документе о периодах работы (службы, деятельности) указаны только годы без обозначения точных дат, за дату принимается 1 июля соответствующего года, а если не указано число месяца, то таковым является 15 число соответствующего месяца.

8. Стаж непрерывной работы в учреждениях, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения сферы образования, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже непрерывной работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы.

9. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

9.1. При поступлении на работу после окончания срока трудового договора, сезонной и временной работы.

9.2. При поступлении на работу после окончания работы на выборных должностях.

9.3. При поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность. Этот порядок сохранения стажа работы распространяется и на других членов семьи, проживающих с работниками, переводимыми на другую работу.

9.4. При поступлении на работу лиц, уволившихся с работы в связи с уходом за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (независимо от того, работали ли они в это время в других районах страны). Двухмесячный период в этих случаях исчисляется со дня, когда отпала необходимость такого ухода.

9.5. При поступлении на работу после увольнения в связи с отказом от продолжения работы в связи с существенным изменением условий труда.

9.6. При поступлении на работу после увольнения в связи с нарушением администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

9.7. При поступлении на работу после увольнения с работы в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу.

9.8. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

9.9. При поступлении на работу после увольнения в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

9.10. При поступлении на работу после увольнения по соглашению сторон.

10. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

10.1. При поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с установлением группы инвалидности. Трехмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. При неоднократном поступлении на работу инвалидов непрерывный стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.

10.2. При поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

11. Непрерывный трудовой стаж сохраняется, независимо от продолжительности перерыва в работе, после увольнения работника по собственному желанию в связи с уходом на пенсию, достижением им пенсионного возраста или наличием права на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по другим основаниям, кроме перечисленных в пункте 10 настоящего Порядка. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям, если они достигли возраста, необходимого для назначения пенсии по старости.

12. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

12.1. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

12.2. Совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

12.3. Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) государственного или общественного имущества.

12.4. Требование профсоюзного органа.

13. В следующих случаях стаж не прерывается:

13.1. При увольнении в связи с переходом на выборные должности либо направлении

специалистов и других работников на руководящую или иную работу.

13.2. При поступлении в учреждение начального, высшего, среднего профессионального образования или другое учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение) либо в аспирантуру, если этому непосредственно предшествовала и за этим, не позднее двух месяцев (не считая времени отпуска, предоставляемого по окончании срока обучения), следовала работа в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности в качестве студентов высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой.

13.3. При призыве (зачислении) в состав Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации, в органы КГБ СССР и МВД СССР, ФСБ РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или на учебу не превысил трех месяцев, а для лиц офицерского состава, прапорщиков, мичманов, военнослужащих сверхсрочной службы соответственно шести месяцев.

13.4. При поступлении на работу в организацию как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

14. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение стажа работы, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением, за подписями лечащего и главного врачей, заверенную печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока стаж работы исчисляется в порядке, предусмотренном подпунктом 10.1 пункта 10 настоящего Порядка.

15. В непрерывный стаж работы, засчитываемый для установления надбавки за непрерывный стаж, засчитывается:

15.1. Все время повышения квалификации или переподготовки кадров с отрывом от производства в соответствии с учебной программой, но не более шести месяцев.

15.2. Непрерывная служба офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, военных строителей, лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел.

15.3. Время работы или оплачиваемой производственной практики студентов учреждений высшего и среднего профессионального образования, учащихся начального профессионального образования и других учебных заведений в организациях, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в учреждениях сферы образования независимо от ведомственной подчиненности.

15.4. Время вынужденного прогула при незаконном увольнении, если работник восстановлен на работе.

16. Стаж женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет (в том числе находящихся на их попечении), суммируется независимо от причины увольнения, а также длительности перерывов в работе.

При оставлении женщинами работы в связи с состоянием здоровья детей школьного возраста старше 14 лет (по заключению лечебного учреждения) стаж, дающий право на получение надбавки за непрерывный стаж, не прерывается при условии возвращения на работу в течение двух месяцев после выздоровления ребенка.

Отцы, воспитывающие детей без матери, опекуны (попечители) и другие лица, осуществляющие уход за детьми указанного возраста, также имеют право на сохранение стажа.

17. При поступлении на работу после увольнения вследствие ликвидации (реорганизации) предприятия, сокращения численности или штата работников непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил шести месяцев.

ПЕРЕЧЕНЬ

почетных званий, нагрудных знаков, знаков, орденов, медалей, значков,
за наличие которых работникам МАОУ «ЛГ № 27» устанавливается
надбавка за почетное звание

1. Почетные звания, ранее входившие в наградную систему Российской Федерации:

- «Народный учитель СССР»;
- «Заслуженный учитель школы РСФСР»;
- «Заслуженный врач РСФСР»;
- «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник физической культуры РСФСР»;
- «Заслуженный химик РСФСР»;
- «Заслуженный художник РСФСР»;
- «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР»;
- «Заслуженный экономист РСФСР»;
- «Заслуженный юрист РСФСР»;
- «Народный художник СССР»;
- «Народный художник РСФСР».

2. Государственные награды Российской Федерации:

2.1. Почетные звания Российской Федерации:

- «Народный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- «Заслуженный врач Российской Федерации»;
- «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник высшей школы»;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник сельского хозяйства Российской Федерации»;
- «Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации»;
- «Заслуженный химик Российской Федерации»;
- «Заслуженный художник Российской Федерации»;
- «Заслуженный экономист Российской Федерации»;
- «Заслуженный юрист Российской Федерации»;
- «Народный художник Российской Федерации».

2.2. Медали Российской Федерации:

медаль ордена «За заслуги перед Отечеством».

2.3. Ордена Российской Федерации:

- орден «Дружбы»;
- орден «Почета».

3. Ведомственные награды, учрежденные Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации:

3.1. Почетные звания:

- «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации»;

«Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

«Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации».

3.2. Медали:

медаль К.Д. Ушинского;

медаль Л.С. Выготского.

4. Нагрудные знаки, знаки и значки:

4.1. Нагрудные знаки:

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта»;

«Отличник народного просвещения»;

«Отличник профессионально-технического образования РСФСР»;

«Отличник физической культуры и спорта»;

«За милосердие и благотворительность»;

«Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

4.2. Знаки:

знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;

знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения».

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, по которым сохраняется
квалификационная категория, присвоенная по иной должности,
для установления надбавки за квалификационную категорию

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и защиты Родины»
2	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины», допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
3	Руководитель физвоспитания	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель (преподаватель), ведущий занятия из курса «Основы безопасности и защиты Родины», педагог дополнительного образования
4	Мастер производственного обучения	Учитель трудового обучения (труда, технологии), преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
5	Учитель технологии (трудоу обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
6	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах), для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности)

7	Учитель-дефектолог	Учитель-логопед, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах), для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего специального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
9	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (преподаватель) музыки, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), концертмейстер, музыкальный руководитель
10	Преподаватель детской, художественной школы, школы искусств, культуры	Учитель (преподаватель) изобразительного искусства, МХК, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
11	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
12	Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
13	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
15	Старший вожатый	Педагог-организатор, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
16	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
17	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, воспитатель, социальный педагог, старший вожатый
18	Воспитатель	Музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре

РАЗМЕРЫ НАДБАВОК ПО МАОУ «ЛГ № 27»

1. Педагогическим работникам:	
Художественно-оформительская работа	30%
Выпуск методической, стенной печати и других видов информационного обеспечения образовательного процесса	10%
Работа с сайтом гимназии	20%
Работа с Госпубликами	30%
Работа по созданию презентационных материалов	30%
Выполнение обязанностей секретаря педсоветов, методсоветов	10%
Руководство пришкольным участком	май – сентябрь - 30%
	октябрь – апрель – 20%
Руководство музеем гимназии	50%
Наставничество молодых специалистов, студентов ССУЗ и ВУЗ при прохождении педагогической практики, предполагающей ежедневное посещение	20%
Наставничество студентов ССУЗ и ВУЗ при прохождении педагогической практики, предполагающей посещение по скользящему графику	10%
Курирование волонтерской деятельности	30%
Курирование работы в рамках «Движения первых»	20%
Осуществление трудовых обязанностей в режиме постоянного контроля за жизнь и безопасность детей	50%
Работа с детьми девиантного поведения	20%
Организация летнего отдыха детей	10%
Организация и контроль бесплатного питания, работа с ЕГИССО	70%
Работа по содействию профессиональному самоопределению обучающихся	30%
Выполнение обязанностей инспектора по ПДД	50%
Выполнение обязанностей ответственного по охране здоровья участников образовательных отношений	50%
Курирование олимпиадной деятельности	30%
Организационное сопровождение ИС «Навигатор»	50%
Работы, связанные с ремонтом школьной мебели	30%
Подготовка и участие в ЕГЭ, ОГЭ (обязательные предметы)	15 %
Подготовка и участие в ЕГЭ, ОГЭ (предметы по выбору) (90% от списочного состава обучающихся)	10%

2.	Педагогу-библиотекарю: Формирование, мониторинг, выдача, учет и контроль состояния фонда учебников	30%
	Ксерокопирование учебно-методических материалов для учителей и учащихся	30%
	Увеличение нормы обслуживания пользователей библиотеки (более 31 класса)	50%
3.	Учителям физической культуры: Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	30%
	Проведение и сдача норм ГТО (по факту)	10 %
4.	Участие в городских, областных социально-педагогических программах и играх	10%
5.	Различия в загрузке работников при равном должностном наименовании	до 100%
6.	Разработка и внедрение новых воспитательно-образовательных программ, технологий, методик	до 50%
7.	Председателю первичной профсоюзной организации	10%
8.	Документоведу: Разъездной характер работы	50%
9.	Лаборанту: Администрирование электронного журнала	30%
	Техническое сопровождение сайта	20%