

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №109»	Положение о правах работников образовательной организации ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №109»
---	---

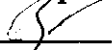
«Согласовано»

Председатель ПК МБОУ «СОШ №109»

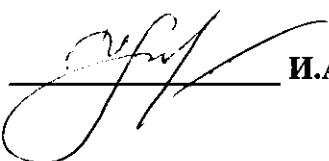
 Соловей Т.В.
Протокол № 3 от 31.10.2016г.

Утверждаю

Директор МБОУ «СОШ №109»

 Ключко Л.И.
Приказ № 210а «ОД» от 31.10.2016г.

Начальник Управления образования

 И.А. Первухина

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №109»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее именуется Положение) работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средней общеобразовательной школы №109», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ), постановлением главы администрации от 31.10.2016 №1491 «Об утверждении положения по оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации города Трехгорного».

1.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам в соответствии с ранее принятой системой оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общетраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) настоящего Положения;
- 8) рекомендаций Российской и Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

1.6. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности МБОУ «СОШ №109» в пределах фонда оплаты труда.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы согласно приложениям 1-3 к настоящему Положению.

2.2. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогическим работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим преподавательскую работу, для которых установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, в расчет берется ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, к которому отнесена соответствующая должность.

Оклад устанавливается работникам, профессии которых относятся к ПКГ профессий рабочих.

2.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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».

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

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения.

III. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников

3.1. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется в следующем порядке:

1) месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической работы в неделю, и прибавления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;

2) в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в учреждении, осуществляемую на условиях совместительства;

3) установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников.

Тарификация производится один раз в год, но отдельно по полугодиям согласно учебному плану, т.к. каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия;

4) установленная при тарификации заработная плата выплачивается два раза в месяц независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

5) учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБОУ «СОШ №109» с учетом мнения представительного органа работников;

б) за время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

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

3.3. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год не считается совместительством, и не требует заключения (оформления) трудового договора.

IV. Порядок и условия почасовой оплаты

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников, других работников, ведущих преподавательскую работу, образовательных организаций применяется при оплате за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

4.2. Размер оплаты за один час педагогической, преподавательской работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.4. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера указаны в приложении 4 к настоящему Положению.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением коллективным договором, соглашениями, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и органов местного

самоуправления города Трехгорного, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника.

5.3. Выплаты компенсационного характера, кроме районного коэффициента, устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работника, либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

5.6. Директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. В случае если до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются.

5.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ. Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, без учета материальной помощи, персональных надбавок.

5.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. К указанным выплатам относятся:

1) доплата за совмещение профессий (должностей).

Устанавливается работнику на определенный срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы.

Устанавливается работнику на определенный срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемой работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни.

Производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. 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) оплата за сверхурочную работу.

Производится работнику за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6) доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Оплата труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество часов в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, характеризующие индивидуальные характеристики работников учреждений, и устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работника либо в абсолютном размере.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждений, относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемой работы;
- 3) премиальные выплаты;

К выплатам, характеризующим индивидуальные характеристики работников учреждений относятся:

- 1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, отраслевой награды, квалификационные категории;
- 2) выплаты за непрерывный стаж работы;
- 3) выплаты молодым специалистам;
- 4) выплаты библиотечным работникам.

6.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в виде надбавок, размер которых составляет не более 150 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.3. Размер надбавок за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере и утверждается коллективным договором, приказом директора с учетом мнения представительного органа работников.

6.4. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам учреждения в виде надбавки за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и составляет до 100 процентов.

Размер выплаты за качество выполняемой работы определяется по итогам работы работника за месяц и утверждается приказом директора с учетом мнения представительного органа работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

2) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

3) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

5) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Определение целевых показателей эффективности деятельности работников проводится на основе анализа и увязки между собой следующих позиций: целей деятельности учреждения; программой его развития; целей деятельности отдельных структурных подразделений; характера деятельности разных категорий работников; круга их должностных обязанностей.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

По истечении срока, на который установлены выплаты, они могут быть изменены или отменены.

6.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за квартал, полугодие, 9 месяцев, премии за год с целью поощрения работников учреждения за общие результаты работы в установленный период.

Выплаты к профессиональным, праздничным и юбилейным датам, а также в связи с выходом на пенсию устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере.

6.6. Премирование осуществляется по решению директора учреждения:

заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных непосредственно руководителю;

иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;

остальных работников - по представлению директора.

Размер выплат устанавливается приказом директора.

Премияльные выплаты выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

6.7. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, отраслевой награды устанавливаются в виде надбавки за ученую степень, за почетное звание, за спортивное звание, за отраслевую награду.

Размер надбавки за ученую степень, почетное звание определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной занимаемой должности в учреждении и составляет не более 20 процентов.

Размер надбавки за спортивное звание определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной занимаемой должности в учреждении и составляет не более 5 процентов.

Размер надбавки за отраслевую награду определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной занимаемой должности в учреждении и составляет не более 10 процентов.

При наличии у работника ученой степени, одного или более почетных званий, спортивных званий, отраслевых наград выплата производится за одно основание по выбору работника.

6.8. Выплаты за стаж работы устанавливаются в виде надбавки за продолжительность непрерывной работы:

- для работника, специалиста, служащего, учебно-вспомогательного персонала, рабочих - за продолжительность непрерывной работы (перерыв в работе не должен превышать двадцать один календарный день);

- для педагогических работников – за общий педагогический стаж работы;

- для заместителей директора, главного бухгалтера – за стаж работы на руководящих должностях.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и выплачивается по основной должности, по основному месту работы.

6.9. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам учреждения, в том числе по работающим по совместительству и осуществляются с учетом установленной квалификационной категории и объема их преподавательской (педагогической) работы.

Размер надбавки за квалификационную категорию определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника и приведены в приложении 6 к настоящему Положению.

6.10. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений, в том числе по совместительству устанавливаются в соответствии с приложениями 5, 6 к настоящему Положению коллективным договором, соглашениями, приказом директора, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления города Трехгорного, с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) работников.

6.11. Размеры выплат стимулирующего характера работнику учреждения устанавливаются ежемесячно приказом директора с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, на основе оценки эффективности труда работника с применением показателей его работы, а также его заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

6.12. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах субсидии, предоставляемой МБОУ «СОШ №109» на финансовое обеспечение выполнения ими

муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) с учетом средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №109».

6.13. В случае привлечения работника МБОУ «СОШ №109» к дисциплинарной ответственности стимулирующие выплаты за качество, интенсивность и высокие результаты работы в месяце, в котором он был привлечен к дисциплинарной ответственности, не производятся.

VII. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 30 процентов ниже должностного оклада директора МБОУ «СОШ №109».

7.3. Директор МБОУ «СОШ №109» устанавливает предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета директора, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности - 4.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы устанавливается приказом директора по согласованию с Управлением образования.

7.4. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором МБОУ «СОШ №109» в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Размер и сроки установления стимулирующих выплат заместителям директора и главным бухгалтерам устанавливаются приказом директора.

7.5. Стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются только по основной должности.

7.6. Общий размер премиальных выплат директору, его заместителям и главному бухгалтеру не может превышать двух должностных окладов в год.

7.7. Выплаты стимулирующего характера директору, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляются в объеме расходов, предусмотренных в субсидии, предоставляемой бюджетным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), иных целевых субсидий, с учетом средств от приносящей доход деятельности.

7.8. В случае привлечения директора, его заместителей и главному бухгалтеру к дисциплинарной ответственности стимулирующие выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы, премиальные выплаты в месяце, в котором он был привлечен к дисциплинарной ответственности, не производятся.

VIII. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание учреждения утверждается директором МБОУ «СОШ №109» и включает в себя все профессии, должности работников учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях гражданско - правового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников МБОУ «СОШ №109» формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставляемых учреждениям на финансовое выполнение муниципального задания, иных целевых субсидий, а также средств от приносящей доход деятельности.

8.3. Из фонда оплаты труда учреждения работникам, включая директора, может быть оказана материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда в связи со стихийным бедствием, смертью близких родственников. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются приказом директора.

Выплата материальной помощи директору и ее конкретные размеры устанавливаются распоряжением администрации.

Максимальный размер материальной помощи не может превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в год.

8.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не должна превышать 40 процентов.

Основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесённые к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих: дворник; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; сторож (вахтер); кухонный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; портной; швея	4 720

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей директора, специалистов и служащих

Перечень должностей директора, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей директора, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей директора, специалистов и служащих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; кассир; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов	4 770

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Аналитик; архитектор; аудитор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер по защите информации; инженер по инвентаризации строений и сооружений; инженер по инструменту; инженер по качеству; инженер по комплектации оборудования; инженер-конструктор (конструктор); инженер-лаборант; инженер по метрологии; инженер по надзору за строительством; инженер по наладке и испытаниям; инженер по научно-технической информации; инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по организации управления производством; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по	7 310

	<p>охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по подготовке кадров; инженер по подготовке производства; инженер по ремонту; инженер по стандартизации; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); инспектор фонда; инспектор центра занятости населения; математик; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; оценщик; переводчик; переводчик синхронный; профконсультант; психолог; социолог; специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник); специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; специалист по охране труда; сурдопереводчик; физиолог; шеф-инженер; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; эксперт дорожного хозяйства; эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений; юрисконсульт</p>	
--	--	--

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
	Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	5 000

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму; младший воспитатель	5 500
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	6 000

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Должности, отнесённые к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	10 530
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	10 740
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	11 265
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	12 000

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Ведущее звено	<p>Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного директора), художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; инспектор манежа (ведущий представление); артист - воздушный гимнаст; артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра «эквилибр»; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; кинооператор; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару</p>	6 250

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №109»

Перечень, размеры и порядок определения выплат компенсационного характера

№ пп	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок определения размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (процентов)
1	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ	4
2	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ	20
3	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	в соответствии со статьей 149, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса РФ	
3.1.	при совмещении профессий (должностей)		до 100
3.2.	при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы		до 100
3.3.	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		до 100
3.4.	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		200
3.5.	при сверхурочной работе		первые два часа работы – 150 %, последующие часы – 200 %
3.6.	при выполнении работ в ночное время		35

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №109»

**Перечень и размеры определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых заместителям директора, главному бухгалтеру, работникам,
специалистам, служащим, учебно-вспомогательному персоналу, рабочим**

№ п/п	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	размер выплат стимулир ующего характера (в процентах от должност ного оклада)	Периодичность назначения выплат стимулирующего характера	
1	Выплаты за качество выполняемой работы			
	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором МБОУ «СОШ №109»	не более 100	ежемесячно, по приказу директора
1.1.	Библиотекарь	За работу с библиотечным фондом с целью организации внеклассной работы с учащимися	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
1.2.	Заместители директора	За организацию работы по организации платных образовательных услуг	до 10	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За организацию работы с больными учащимися на дому	до 10	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За работу по подготовке учителей к участию в профессиональных конкурсах	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За высокое качество результатов обучения, устойчивое развитие учреждения	до 25	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За организацию работы с электронным журналом и электронным дневником – в АИС «Сетевой город»	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За организацию работы по реализации ООП НОО, ООП ООО в учебно-воспитательном процессе	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За организацию работы по выполнению индикативных показателей, муниципальных программ, муниципальных заданий.	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения

		За развитие педагогического творчества педагогов	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		организация работы по внедрению федеральных государственных образовательных стандартов общего образования	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За организацию работ по подготовке и проведению итоговой аттестации в форме ЕГЭ, ГИА	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
1.3.	Заместитель директора	За качественную и своевременную подготовку конкурсной документации для проведения конкурентных процедур.	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За организацию работы по реализации муниципального задания	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За качественное содержание территории школы	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		организация и обеспечение энергосбережения, рационального потребления воды	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За качественную работу с табелем рабочего времени	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
1.4.	Уборщик служебных помещений	содержание помещений и территорий в соответствии с требованиями СанПиНов, качественная уборка помещений, территории	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		участие в общих мероприятиях учреждения (в период проведения праздников, конкурсов, конференций)	до 15	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
1.5.	Диспетчер	За качественное составление расписания урочных и внеурочных занятий	до 40	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За качественную работу с табелем рабочего времени	до 40	
1.6.	Секретарь-машинистка	За качественное ведение делопроизводства, графика документооборота	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За выполнение обязанностей курьера	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
1.7.	Специалист по кадрам	За качественное выполнение работ персонифицированного учета работников	до 40	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
1.8.	Лаборант	За качественное содержание учебных кабинетов	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За изготовление и оснащение кабинетов дидактическим	до 20	

		материалом		
1.9.	Плотник	Качественное и своевременное выполнение плотничных работ	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
1.10.	Дворник	За качественное и своевременное содержание территории школы	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За дополнительную работу в случае непогоды	до 30	
1.11.	Сторож	Качественное выполнение должностных обязанностей	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
1.12.	Инженер-программист	За качественное обслуживание компьютеров	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За дополнительную работу по установке компьютерного парка школы	до 30	
1.13.	Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист	своевременная и качественная обработка документации по делопроизводству, вопросам работы с кадрами; своевременное и качественное предоставление отчетности, оформление анкетных материалов	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		За ведение персонифицированного учета и персональных данных работников учреждения	до 30	
		За организацию работы по реализации муниципального задания	до 20	
		За целевое расходование бюджетных средств	до 20	
		За увеличение дохода от оказания платных услуг	до 20	
		Своевременное предоставление расчетов и экономического анализа, с целью оптимизации расходов в ПФХД	до 30	
		За повышение процента освоения бюджетных средств	до 20	
1.14.	Специалист по охране труда	Своевременное и качественное ведение служебной документации, расследование несчастных случаев	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
1.15.	Юрисконсульт	Своевременное и качественное предоставление документов правового характера	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		Своевременное и качественное предоставление документов для передачи их в арбитражный и другой суд, следственные и судебные органы	до 40	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
2	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (оклад (должностной оклад), ставку заработной платы)		не более 150	ежемесячно, по решению комиссии учреждения

2.1.	Заместители директора	высокий уровень методической работы по повышению профессиональной квалификации педагогов учреждения	до 10	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		разнообразие форм методической работы с кадрами, их эффективность	до 10	
		высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса	до 10	
		качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет и т.д., и т.п.)	до 10	
		высокий уровень организации аттестации педагогических работников учреждения	до 10	
		организация предпрофильного и профильного обучения	до 10	
2.2.	Заместитель директора	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда в помещениях и на территории учреждения	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		обеспечение контроля за подготовкой и организацией ремонтных работ	до 50	
2.3.	Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, секретарь- машинистка	Размещение информации на сайте www.bus.gov.ru	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		Размещение информации в АИС «Сетевой город. Образование.»	до 60	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		Размещение договоров в реестре контрактов, отчетов об исполнении контрактов, согласно Федерального закона от 05.04.2013 №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		подготовка финансовых расчетов по дополнительным запросам вышестоящих организаций, проектов локальных актов учреждения	до 40	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		своевременная и качественная подготовка распорядительных документов и документов для архивного хранения	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
2.4.	Специалист по	участие в призывной кампании,	до 40	ежемесячно, по

	охране труда	учениях, проверках готовности учреждений		решению комиссии учреждения
		своевременное выполнение поручений директора в рамках задач, поставленных перед специалистом по охране труда	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
2.5.	Уборщик служебных помещений	За проведение ремонтных работ, работ по подготовке школы к новому учебному году	до 100	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
2.6.	Плотник	За привлечение к работам (кроме плановых), связанных с оформлением учебных кабинетов и коридоров ОУ	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
2.7.	Сторож	За выполнение работ, прямо не предусмотренных должностными обязанностями	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
3.	Выплаты за стаж работы:			
1)	для работника, специалиста, служащего, учебно-вспомогательного персонала, рабочих - за продолжительность непрерывной работы (перерыв в работе не должен превышать двадцать один календарный день)	от 1 до 5 лет	до 5	по мере наступления срока изменения стажа работы
		от 5 до 10 лет	до 10	
		от 10 до 15 лет	до 15	
		свыше 15 лет	до 20	
2)	для заместителей директора, главного бухгалтера – за стаж работы на руководящих должностях.	от 1 до 5 лет	до 5	по мере наступления срока изменения стажа работы
		от 5 до 10 лет	до 10	
		от 10 до 15 лет	до 15	
		свыше 15 лет	до 20	
4.	Премияльные выплаты			
1)	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным директором МБОУ «СОШ №109»	до 100	единовременная выплата по приказу директора
2)	по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	за личный вклад в эффективность работы учреждения, высокие показатели в работе	до 100	единовременная выплата по приказу директора
3)	к профессиональным, праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	по факту	до 100	единовременная выплата по приказу директора

ПРИЛОЖЕНИЕ 6
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ №109»

**Перечень и размеры определения выплат стимулирующего характера,
устанавливаемых педагогическим работникам**

№ п/п	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера		Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера (в процентах от должностного оклада)	Периодичность назначения выплат стимулирующего характера
1	Выплаты за качество выполняемой работы			
	за личный вклад работника в достижение эффективности работы учреждения	показатели оценки эффективности труда работника устанавливаются директором МБОУ «СОШ №109» в соответствии с достигнутыми показателями оценки эффективности работы учреждения	не более 100	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	за работу в спецмедгруппе учащихся	за результативность и эффективность	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	за инновационную и экспериментальную работу, внедрение новых педагогических технологий, за дополнительную работу по подготовке к ГИА, ЕГЭ	за эффективность и результативность внедрения инноваций	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	за работу в профильных классах	стабильность и рост качества обучения	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	за работу в кадетских классах	результативность и эффективность работы	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	за гражданско- патриотическое воспитание	за результативность и эффективность	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	за формирование образовательных результатов учащихся (личностных, метапредметных, предметных) в рамках реализации ФГОС НОО, ФГОС ООО	за результативность и эффективность	до 40	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	за организацию индивидуальной работы с учащимися	за результативность и эффективность	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	за коррекционно- развивающую работу с учащимися	результативность и эффективность работы	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	за своевременное и качественное ведение банка данных учащихся	регулярность работы	до 15	

	за сохранение и укрепление здоровья учащихся, проведение тренингов	за результативность и эффективность	до 20	
2	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (оклад (должностной оклад), ставку заработной платы)		не более 150	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	за организацию системной спортивно-массовой работы и ее результативность	-школьный уровень	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		-городской уровень	до 25	
		-областной уровень	до 30	
	за проведение на высоком профессиональном уровне открытого урока, мастер-класса, конференций и других форм работы, направленных на повышение педагогического мастерства	-школьный уровень	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		-городской уровень	до 25	
		-областной уровень	до 40	
	за участие в экспериментах, конкурсах, проектах, мероприятиях	-городского уровня	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		-областного уровня	до 50	
		-федерального уровня	до 70	
		-международного уровня	до 100	
	заведование учебными кабинетами, мастерскими, школьным музеем	за результативность и эффективность	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	заведование предметными лабораториями для работы с одаренными детьми	за результативность и эффективность	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	выполнение функций классного директора	за результативность и эффективность	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	проверка письменных работ	за результативность и эффективность	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	руководство школьными методическими объединениями, проблемными (творческими, экспертными) группами, предметными (аттестационными) комиссиями и т.п.	за результативность и эффективность	до 30	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	участие в работе проблемных (творческих, экспертных) групп, предметных (аттестационных) комиссий учреждения и т.п.	за результативность и эффективность	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	работа с обучающимися, воспитанниками в каникулярное время	за результативность и эффективность	до 40	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
	за подготовку обучающегося, воспитанника - победителя	городского уровня	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
		областного уровня	до 50	
		федерального уровня	до 70	

или призера олимпиад, творческих конкурсов, спортивных соревнований	международного уровня	до 100	
за организацию работы НОУ «Перспектива»	за результативность	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
за организацию работы Центра робототехники	за результативность	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
за организацию работы с учащимися в дистанционных олимпиадах и конкурсах	за результативность и эффективность	до 40	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
за организацию платных образовательных услуг	за результативность и эффективность	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
за дополнительную работу с семьями учащихся в вечернее время	регулярность работы	до 20	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
за результаты прохождения промежуточной (итоговой) аттестации	доля обучающихся, получивших «хорошие» и «отличные» оценки в общем объеме учащихся (выпускников) учреждения не менее 75 процентов	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
за работу в межшкольном методическом центре	участие в деятельности ММЦ, руководство творческими группами, городскими методическими объединениями	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
за работу по внедрению федеральных государственных образовательных стандартов общего образования	разработка и внедрение основной образовательной программы, высокие результаты оценки качества образования	до 50	ежемесячно, по решению комиссии учреждения
за эффективное использование инновационных образовательных технологий в качество (в должностные)	владение на высоком уровне информационно-коммуникационными технологиями (в т.ч. использование электронного дневника и журнала, заведование школьным сайтом, внедрение робототехники, создание цифровых образовательных ресурсов и т.п.), другими инновационными образовательными	до 40	ежемесячно, по решению комиссии учреждения

		технологиями		
3.	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, спортивного звания, отраслевой награды			
1)	за наличие ученой степени	кандидат наук	до 10	со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени
		доктор наук	до 20	
2)	за наличие спортивного звания, отраслевой награды, почетного звания	«Мастер спорта», «Гроссмейстер»	до 5	со дня присвоения спортивного звания, почетного звания, награждения знаком отличия
		Нагрудный знак	до 10	
		Почётное звание «заслуженный», «народный»	до 20	
4.	Выплаты за педагогический стаж работы			
	педагогические работники	от 1 до 5 лет	до 5	по мере наступления срока изменения стажа работы
		от 5 до 10 лет	до 10	
		от 10 до 15 лет	до 15	
		свыше 15 лет	до 20	
5.	Выплаты за квалификационную категорию			
	педагогические работники	I квалификационная категория	до 20	на период действия категории; по мере ее присвоения, в зависимости от нагрузки
		высшая квалификационная категория	до 30	
6.	Премияльные выплаты			
1)	за выполнение особо важных и срочных работ	в соответствии с заданием, установленным директором МБОУ «СОШ №109»	до 100	единовременная выплата по приказу директора
2)	по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год)	за личный вклад в эффективность работы учреждения, высокие показатели в работе	до 100	единовременная выплата по приказу директора
3)	к профессиональным, праздничным и юбилейным датам, в связи с выходом на пенсию	по факту	до 100	единовременная выплата по приказу директора