

Приложение № 2

к коллективному договору
муниципального образовательного
учреждения средней общеобразовательной
школы с углубленным изучением
отдельных предметов №120
Красноармейского района г. Волгограда

СОГЛАСОВАНО

с учетом мнения профсоюзного комитета
протокол от «09» 01 2014 г.

Волгограда

№ 7
председатель профсоюзного комитета

Н.А.Ткач

«09» 01/2014 г.



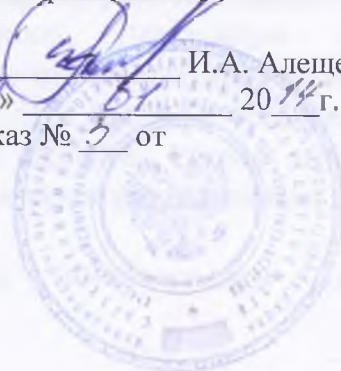
УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ СОШ № 120
Красноармейского района г.

И.А. Алешенко

«09» 01 2014 г.

Приказ № 5 от



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МОУ СОШ № 120**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», решением Волгоградской городской Думы от 27.10.2009г. № 25/731 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, за исключением муниципальных образовательных учреждений в сфере искусства»; приказом министерства образования и молодежной политики Волгоградской области от 13.01.2014 №3 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы».

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов №120 Красноармейского района г.Волгограда (далее МОУ СОШ №120), и устанавливает:

размеры минимальных окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя МОУ СОШ №120, его заместителей и главного бухгалтера;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников МОУ СОШ №120 формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности и состоит из:

1.3.1. средств на оплату ставок (окладов) заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков МОУ СОШ №120 по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;

1.3.2. средств на выплаты компенсационного и стимулирующего характера (надтарифного фонда).

1.4. 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.

1.5. Заработная плата работника МОУ СОШ №120 предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников МОУ СОШ №120, 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.

1.7. Оплата труда работников библиотеки МОУ СОШ №120 производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных должностей соответствующих отраслей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ СОШ №120

2.1. Системы оплаты труда работников МОУ СОШ №120 включают в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников МОУ СОШ №120 устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников МОУ СОШ №120.

2.3. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и размеров повышения окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по каждому повышающему коэффициенту.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются едиными для всех должностей (профессий), отнесенных к соответствующему квалификационному уровню, на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников МОУ СОШ №120.

2.4. Минимальные размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников МОУ СОШ №120 устанавливаются в следующих размерах:

п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в общеобразовательных учреждениях (руб.)
1.	Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ) должностей педагогических работников:	
1.1.	2-й квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	5515
1.2.	3-й квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог	5641
1.3.	4-й квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-логопед (логопед)	5828
2.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня":	
2.1.	1-й квалификационный уровень: делопроизводитель	3367
3.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня":	
3.1.	1-й квалификационный уровень: секретарь руководителя	3729
3.2.	2-й квалификационный уровень: заведующий хозяйством	4210
4.	ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня":	
4.1.	1-й квалификационный уровень: инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по техническим средствам обучения, инженер-энергетик (энергетик)	4931
5.	ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":	
5.1.	1-й квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-	3367

Индексация минимальных размеров окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам осуществляется в размерах и сроки увеличения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, в соответствии с решением Волгоградской городской Думы о бюджете Волгограда.

2.5. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ работникам МОУ СОШ №120 устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса).

2.6. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам МОУ СОШ №120 с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория – 30% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

первая квалификационная категория – 15% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

вторая квалификационная категория – 5% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию производится при присвоении квалификационной категории со дня присвоения квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается на 10% по следующим категориям работникам школы:

имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

имеющим другие почетные звания - «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.7. Повышающий коэффициент за специфику учреждения (класса) устанавливается работникам школы:

- специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов - до 0,20 от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.8. К минимальным окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам устанавливается к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы педагогических работников образовательного учреждения пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

3. Условия оплаты труда руководителя МОУ СОШ № 120, его заместителей

3.1. Система оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера руководителя образовательного учреждения определяются трудовым договором, заключенным с работодателем руководителем Красноармейского ТУ ДОАВ. Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения, и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

К основному персоналу относятся следующие должности работников образовательного учреждения: учитель, воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, тренер-преподаватель.

При расчете средней заработной платы работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу.

При расчете средней заработной платы работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.

3.2. Средняя заработная плата работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы окладов, должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, установленных штатным расписанием, тарификационным списком на следующий учебный год, на списочную численность работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, на следующий учебный год.

Работник образовательного учреждения, работающий на одной, более одной ставках, (оформленный в образовательном учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

При определении списочной численности работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу, следует учитывать:

основных работников;

работников, являющихся внешними совместителями;

работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, выполняющих работу по должности, относимой к основному персоналу, помимо основной работы в том же образовательном учреждении;

работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком и длительных отпусках сроком до одного года.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада, условия и размеры выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются трудовым договором, заключенным с работодателем.

3.4. С учетом условий труда заместителям директора МОУ СОШ №120 и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

3.5. Порядок определения размера выплат компенсационного характера директору школы устанавливает Красноармейское территориальное управление департамента по образованию администрации Волгограда. Органы самоуправления школы могут ходатайствовать о выплатах компенсационного характера директору школы.

3.6. Премирование руководителя МОУ СОШ №120 (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется с учетом результатов деятельности МОУ СОШ №120, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы директора МОУ СОШ №120 по распоряжению Красноармейского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда, заключившего трудовой договор с руководителем МОУ СОШ №120, в пределах средств, зарезервированных в смете расходов МОУ СОШ №120 на эти цели.

3.7. Размер резервируемых средств на премирование руководителя, размеры, порядок и критерии выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей образовательных учреждений, утвержденным учредителем.

3.8. Премирование заместителей руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

- 4.2. Выплаты компенсационного характера, указанные в пункте 4.1. настоящего положения, производятся из средств надтарифного фонда и средств по вакантным должностям.
- 4.3. Выплаты, указанные в п. 4.1. настоящего положения, устанавливаются к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы пропорционально объему выполненных работ или учебной нагрузки. Данные выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.
- 4.4. Размер выплат компенсационного характера работникам гимназии устанавливается директором гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом МОУ СОШ №120 на основании настоящего положения и оформляется приказом по тарифицируемым доплатам – на учебный год, по другим видам доплат – ежемесячно или на конкретный период.
- 4.5. Выплаты работникам МОУ СОШ №120, занятым на **тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда** устанавливаются (по результатам аттестации рабочих мест):
- 4.5.1. за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 4.5.2. за особо тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 24 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- 4.6. Выплаты за **работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются:
- за работу в ночное время;
 - за расширение зоны обслуживания, совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором и из средств экономии фонда оплаты труда за счет отсутствия работника по больничному листу, в связи с наличием вакансии;
 - за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом;
 - работникам школы за увеличение объема работ.
- 4.7. Компенсационные выплаты *за работу в ночное время* (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) устанавливаются за каждый час работы в повышенном размере не ниже 20%.
- 4.8. Компенсационные выплаты *за расширение зоны обслуживания, совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника* без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором и из средств экономии фонда оплаты труда за счет отсутствия работника по больничному листу, в связи с наличием вакансии устанавливаются в размере до 100%.

- 4.9. Компенсационные выплаты *за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом*, выплачиваются:
- 4.9.1. за классное руководство в 1–11-х классах - до 35% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.9.2. за проверку письменных работ:
 - в 1–4-х классах – до 10%;
 - по русскому языку и литературе – до 15%;
 - по математике, иностранному языку (в 5-11 классах, производятся независимо от числа обучающихся в подгруппе) – до 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.9.3. за заведование учебным кабинетом – до 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.9.4. за заведование учебными мастерскими – до 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
- 4.10. Компенсационные надбавки работникам школы *за увеличение объема работ* включают в себя надбавки за:
- 4.10.1. заведование пришкольным участком – до 25% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.10.2. внеурочную работу по предмету – до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.10.3. внеклассную работу по одному или нескольким направлениям (естественнонаучному, художественно–эстетическому, физкультурно–спортивному, социально–педагогическому, туристско–краеведческому, военно–патриотическому и т.д.) – до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.10.4. организацию внеурочной деятельности по ФГОС второго поколения с оплатой в размере до 6% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы за 1 час работы;
 - 4.10.5. руководство методическими объединениями (предметными кафедрами) – до 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.10.6. выполнение обязанностей секретаря педагогического совета МОУ СОШ №120, Совета школы – до 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.10.7. работу с сайтом МОУ СОШ №120 – до 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.10.8. выпуск стенгазеты МОУ СОШ №120 – до 25% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.10.9. содержание оборудования – до 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.10.10. работу с фондами социального, медицинского и пенсионного страхования, выполнение работ по воинскому учету, выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС, работу по противодействию терроризму, коррупции – до 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
 - 4.10.11. работу с детьми – сиротами, оставшимися без попечения родителей – до 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- 4.10.12. совмещение профессий – до 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- 4.10.13. выполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета МОУ СОШ №120 – до 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- 4.10.14. за обеспечение комплексного подхода к оценке результатов освоения основной образовательной программы основного общего образования – до 25% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- 4.10.15. за позитивные результаты формирования и развития компетентности обучающихся в области использования информационно-коммуникационных технологий, подготовки индивидуального проекта, выполняемого в процессе обучения в рамках одного предмета или на межпредметной основе – до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- 4.10.16. за реализацию Программы воспитания и социализации обучающихся – до 25% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- 4.10.17. проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с количеством классов-комплектов:
от 10 до 19 – до 30 %,
от 20 до 29 – до 60 %,
более – до 100 % от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- 4.10.18. за обслуживание вычислительной техники- до 5%;
- 4.10.19. за работу с библиотечным фондом учебников – до 20%.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В МОУ СОШ №120 устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора МОУ СОШ №120, согласованного с профсоюзным комитетом МОУ СОШ №120 в пределах имеющихся средств на оплату труда работников МОУ СОШ №120.

5.2. Порядок и условия предоставления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ производятся на основании приказа министерства образования и молодежной политики Волгоградской области от 13.01.2014 №3 «О стимулировании педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципальных районов (городских округов) Волгоградской области, реализующих основные общеобразовательные программы».

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам, указанным в п. 5.2. образовательного учреждения за:

- 5.2.1. интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- 5.2.2. особый режим работы;
- 5.2.3. непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- 5.2.4. организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа МОУ СОШ №120 среди населения;

- 5.2.5. результативность труда, характеризующуюся достижением (превышением) установленных показателей (норм);
- 5.2.6. внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс;
- 5.2.7. оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач.
- 5.3. За качество выполняемых работ работникам МОУ СОШ №120, указанным в п. 5.3. могут устанавливаться следующие выплаты:
- 5.3.1. за профессионализм и оперативность в решении вопросов – до 100%;
- 5.3.2. за отсутствие претензий к результатам выполнения работ – до 50%;
- 5.3.3. за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения – до 100%.
- 5.4. За качество выполняемых работ дополнительно может устанавливаться надбавка за наличие ученых степеней, выплачиваемая педагогическим работникам МОУ СОШ №120, имеющим ученую степень по преподаваемому профилю, а также заместителям директора по учебно-воспитательной работе:
- за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук - 7000 рублей.
- Выплата надбавки за наличие ученых степеней производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).
- 5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, указанные в п. 5.4., 5.5., 5,6 устанавливаются приказом руководителя МОУ СОШ №120 на определенный период по согласованию с профсоюзным комитетом МОУ СОШ №120 с указанием оснований. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы. Минимальный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 10% от оклада.
- 5.6. Выплаты производятся молодым специалистам имеющим:
- Диплом с «отличием»:

стаж работы до 1 года	до 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
стаж работы до 2 лет	до 40% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
стаж работы до 3 лет	до 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
 - Диплом обычного образца:

стаж работы до 1 года	до 40% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
стаж работы до 2 лет	до 30% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
стаж работы до 3 лет	до 20% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.
- 5.7. Работникам МОУ СОШ №120 устанавливаются следующие выплаты за стаж:
- надбавка за педагогический стаж, устанавливаемая педагогическим работникам;

надбавка за стаж работы в муниципальных и государственных учреждениях, устанавливаемая прочим работникам образовательных учреждений;

надбавка за непрерывный стаж работы библиотекарям, согласно Закона Волгоградской области от 13 мая 2008г. №1686-ОД «О библиотечном деле в Волгоградской области».

Надбавки за педагогический стаж устанавливаются педагогическим работникам МОУ СОШ №120 в следующих размерах:

при стаже работы от 2 лет до 5 лет – до 2% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 5 лет до 10 лет – до 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы от 10 лет до 20 лет – до 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при стаже работы свыше 20 лет – до 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавки за стаж работы в государственных и муниципальных учреждениях устанавливаются прочим работникам МОУ СОШ №120 в следующих размерах:

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 2 лет до 5 лет – до 2% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 5 лет до 10 лет – до 5% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях от 10 лет до 20 лет – до 10% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях свыше 20 лет – до 15% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавки за непрерывный стаж работы библиотекарям устанавливаются в размере 10% от должностного оклада за каждые пять лет непрерывного трудового стажа.

5.5. Работникам могут производиться премиальные выплаты.

5.6. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год и учитывают:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с уставной деятельностью образовательного учреждения;

достижение высоких индивидуальных показателей в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности образовательного учреждения;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения.

В рамках премиальных выплат по итогам работы могут быть произведены премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут

считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя МОУ СОШ №120 по согласованию с профсоюзным комитетом МОУСОШ №120 в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь в случаях:

- тяжелого заболевания работника;
- перенесенной операции;
- несчастного случая;
- рождения ребенка;
- свадьбы;
- юбилея сотрудника.

Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника в соответствии с приказом директора МОУ СОШ №120, с учетом мнения профсоюзного комитета МОУ СОШ №120, в пределах средств фонда оплаты труда.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вводится в действие с момента утверждения и действует до изменения или отмены.