Принято Утверждаю:

на общем собрании коллектива Директор МОУ Барановская НОШ

МОУ Барановская НОШ

Пр№1 от 31.10.2022 Зайцева Е.Ю../\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

. приказом №39 от 31.10.2022

**Положение**

**о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда работников в Муниципальном общеобразовательном** **учреждении**

**Барановская начальная общеобразовательная школа с дополнительным дошкольным образованием**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в муниципальном общеобразовательном учреждении Барановская начальная общеобразовательная школа с дополнительным дошкольным образованием (далее – муниципальное учреждение ). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности (виду работ).

1.6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.7.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей муниципального образовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливаются в следующих пределах:

а) для руководителя муниципального учреждения - в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата руководителя муниципальной образовательной организации не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников данной организации);

б) для заместителей руководителя муниципальных образовательных организаций - в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя муниципальной образовательной организации не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников данной организации);

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей муниципального учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников муниципального учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей и рассчитывается за календарный год.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников МОУ Барановская НОШ**

2.1 Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и иными федеральными правовыми актами.

**Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников образования**

**Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников образования**

|  |  |
| --- | --- |
| **ПКГ** | **Должностной оклад, руб.** |
|
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Помощник воспитателя | 4744 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | |
| **1 квалификационный уровень** | |
| Музыкальный руководитель | 8300 |
| **3 квалификационный уровень** | |
| Воспитатель | 8800 |
| **4 квалификационный уровень** | |
| Старший воспитатель; учитель | 8953 |

2.2. Должностной оклад заместителей руководителя структурных подразделений устанавливается на 10 - 20 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

**3. Порядок и условия оплаты труда работников занимающих общеотраслевые должности служащих**

3.1.  Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни | Должностной оклад, руб. |
|
| **«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | |
| **2 квалификационный уровень** | |
| Заведующие: хозяйством | 6729 |

**4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС):

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | Оклад, руб. |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4300 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4447 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 4670 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6597 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6729 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3865 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7004 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 7146 |

**5. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений образования и их заместителей**

5.1. Должностные оклады руководителя муниципального учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 3 к настоящему Порядку) в следующих размерах:

5.1.1 До истечении срока действия квалификационной категории (по результатам прохождения аттестации):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (руб.) | | | |
| I | II | III | IV |
| Руководитель общеобразовательных организаций | 18147 | 16362 | 14674 | 13046 |

**6.** **Порядок и условия установления компенсационных выплат**

**в зависимости от условий труда работникам (рабочим) МОУ Барановская НОШ**

6.1. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

6.1.1. доплата работникам (рабочим), занятым в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда;

6.1.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

6.1.3. надбавка за работу в сельской местности;

6.1.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

6.1.5. доплата за особые условия труда;

6.1.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

6.1.7. доплата за расширение зон обслуживания;

6.1.8. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от

работы, определенной трудовым договором;

6.1.9. надбавка за спортивные результаты;

6.1.10. доплата за работу в ночное время;

6.1.11. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.1.12. доплата за сверхурочную работу;

6.1.13. надбавка за квалификационную категорию.

6.1.14. надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

6.2. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) муниципальных учреждений образования Без учета других доплат и надбавок к должностному окладу. Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируется в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

6.3. Доплата работникам (рабочим), занятых в опасных для здоровья и тяжёлых условиях труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 процента к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

В настоящее время указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимаются меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная доплата снимается.

6.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определённым законодательством Российской Федерации.

6.5. Надбавка за работу в муниципальных учреждениях образования, расположенных в сельской местности, устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам за работу в размере 25% от должностного оклада.

6.6. Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трёх лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в муниципальных учреждениях образования в размере 50% от должностного оклада.

6.7. Доплата за особые условия труда устанавливаются педагогическим работникам за специфику работы в следующих размерах и случаях:

6.7.1. в размере 10% к должностным окладам – педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому по медицинским показаниям (при наличии соответствующего медицинского заключения);

6.7.2. в размере 10% к должностным окладам - педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

6.7.3. Доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

|  |  |
| --- | --- |
| Основание доплат | В % от должностного оклада не более |
| Учителям за проверку письменных работ: |  |
| в 1 – 4 классах | 7 |
| Педагогическим работникам за внеклассную работу  (в зависимости от количества классов (групп)) | 50 |

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) нагрузку учитывается интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов); изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий; работа с родителями, подготовка к урокам и другим видам занятий, консультации и дополнительные занятия с обучающимися; экспериментальная и инновационная деятельность.

Максимальный процент доплаты к должностному окладу за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается педагогическим работникам в классах (группах) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, расчёт размера доплаты осуществляется с учётом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся (воспитанников).

6.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.11. Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

6.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации..

6.13. Конкретный размер доплат за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от должностного оклада (оклада) при условии, если эта работа не компенсировалась предоставлением по желанию работника дополнительного времени отдыха

6.14. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников муниципальных образовательных организаций к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

6.14.1. педагогическим работникам образовательных организаций:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ | Надбавка за квалификационную категорию, руб. | |
| Высшая категория | Первая категория |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель | 4 700 | 2793 |
| 2 квалификационный уровень: социальный педагог | 4 889 | 2906 |
| 3 квалификационный уровень: Воспитатель | 4 984 | 2962 |
| 4 квалификационный уровень: старший воспитатель; учитель; | 5 070 | 3013 |

6.14. Надбавка за классное руководство устанавливается педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, в размере 1 500 рублей в месяц.

В случае осуществления педагогическим работником муниципальной образовательной организации, реализующей образовательные программы начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования, классного руководства в двух и более классах, а также в классе- комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), надбавка за классное руководство составляет не более двух выплат в размере 1 500 рублей независимо от количества обучающихся в каждом из класс

**7.  Порядок и условия установления стимулирующих выплат с целью стимулирования к качественному результату труда, к повышению эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам (рабочим) муниципальных учреждений образования**

7.1.  К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

7.1.1. надбавка за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

7.1.2. персональная поощрительная выплата;

7.1.3. надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

7.1.4. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год);

7.1.5. единовременная поощрительная выплата;

7.1.6. поощрительная выплата за высокие результаты работы.

7.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 7.1.1 - 7.1.6 пункта 7.1 устанавливаются по решению руководителя муниципального учреждения образования:

7.2.1. заместителям руководителя, работникам (рабочим), подчинённым руководителю муниципального учреждения образования непосредственно;

7.2.2. руководителям структурных подразделений муниципального учреждения образования, работникам (рабочим), подчинённых заместителю руководителя муниципального учреждения образования, - по представлению заместителей руководителя муниципального учреждения образования;

7.2.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях муниципального учреждения образования, - по представлению руководителей структурных подразделений муниципального учреждения образования.

7.3. Поощрительные выплаты, указанные в пунктах 7.1.1 – 7.1.6 пункта 7.1 устанавливаются руководителю муниципального учреждения образования отделом образования администрации Лихославльского района Тверской области на определённый срок в течение календарного года.

7.4. Надбавка работникам организаций образования за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, почётного звания, высшего спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почётным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20% от должностного оклада - при наличии учёной степени доктора наук по соответствующему профилю;

10% от должностного оклада - при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20% от должностного оклада - за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

10% от должностного оклада- за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д.Ушинского, нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «За отличные успехи в среднем профессиональном образовании», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования», наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области»,

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение учёной степени по соответствующему профилю, надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почётного звания , высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.

7.5. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (рабочему) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определённый срок в течение календарного года. Решение об её установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается руководителем муниципального учреждения образования с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении руководителю муниципального учреждения образования персональной поощрительной выплаты и её размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается отделом образования администрации Лихославльского района Тверской области на определённый срок в течение календарного года.

7.6. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения образования высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

7.7. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) муниципальных учреждений образования устанавливается с учётом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности муниципальных учреждений образования, которая устанавливается локальными нормативными актами муниципальных учреждений образования в пределах утверждённого фонда оплаты труда, после оценки деятельности учреждения в целом отделом образования администрации Лихославльского района Тверской области.

7.8.Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам(рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

7.9. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) муниципальных учреждений образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются:

эффективность и качество процесса обучения;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;

эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса;

использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;

доступность качественного образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

эффективность и качество процесса обучения в образовательном учреждении;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательном учреждении;

эффективность обеспечения условий, направленных на здоровье-сбережение и безопасность образовательного процесса в образовательном учреждении;

использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательного учреждения;

доступность качественного образования в образовательном учреждении;

эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) муниципального учреждения образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) муниципального учреждения образования, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет руководитель на основании Положения, согласованного с отделом образования администрации Лихославльского района Тверской области, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.

Регламент распределения выплат утверждается локальным актом муниципального учреждения образования на основе Положения отдела образования администрации Лихославльского района Тверской области.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующий результативность деятельности руководителей муниципальных учреждений образования и критерии их оценки, устанавливаются отделом образования администрации Лихославльского МО Тверской области.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда не допускается.

Объем части фонда оплаты труда муниципального учреждения образования, направленный на эти цели, определяется ежегодно отделом образования администрации Лихославльского МОТверской области.

**8. Планирование фонда оплаты труда в учреждениях образования**

Фонд оплаты труда муниципальных образовательных организаций Лихославльского муниципального округа Тверской области определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Учредителем соответствующего учреждения, решением о бюджете муниципального образования Лихославльского муниципального округа Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда в муниципальных образовательных организациях утверждается нормативным актом учредителя