# В соответствии с принятыми решениями Правительства Красноярского края, Администрации Эвенкийского муниципального района о внесении изменений в систему оплаты труда с 01 октября 2014 года в целях ее совершенствования, на основании решения Совета трудового коллектива школы-интерната ( протокол № от 24 октября 2014 года)

# приказываю:

1. Внести в Положение об оплате труда работников школы –интерната следующие изменения и дополнения:

1.1. Пункт 1.1 раздела 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции:

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Туринская средняя общеобразовательная школа-интернат» Эвенкийского муниципального района Красноярского края (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлениями Администрации Эвенкийского муниципального района

№ 469-п от 16.06.2011 г. «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Эвенкийского муниципального района»

№ 609-п от 08.08.2013 г. «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района» (с изменениями № 787-п от 17.10.2013 г., № 978-п от 02.10.2014 г., № 991-п от 03.10.2014 г)

№ 769-п от 15.10.2013 г «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района» (с изменениями № 1105 –п от 19.12.2013 г., № 979-п от 02.10.2014 г.).

и регулирует порядок и условия оплаты труда работников школы-интерната.

2. Пункт 2.1. раздела II. «Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы» изложить в следующей редакции:

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором школы-интерната на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к постановлению администрации района № 991-п от 03.10.2014 года «О внесении изменений в постановление администрации Эвенкийского муниципального района от 08.08.2013 г. № 609-п «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района»

3. Пункт 2.2. раздела II. «Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы» изложить в следующей редакции:

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы-интерната могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов). Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определены в приложении № 4 к постановлению администрации района № 978-п от 02.10.2014 г. «о внесении изменений в постановление администрации Эвенкийского муниципального района от 08.08.2013 г. «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района»

4. в разделе **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. п.4.2-дополнить словами:

«Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени».

4.2. в абзаце пятом пункта 4.3 слова «квалификационной категории» и слова «работы в сельской местности» исключить;

4.3.пункт 4.5. дополнить словами:

« При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С 1 балла х Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла *-* стоимость для определения размеров стимулирующих выплат
на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки
за отчетный период.

 i=1

C1 балла = Qстим. раб. / SUM Б,

 ni

где:

Qстим. раб.*–* фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке
за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

Qстим. раб. ≥ 25% от фонда оплаты труда работников учреждения.»;

 -приложение № 2 «Размер персональных выплат работникам образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района» изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

5. Пункт 4.6 «Персональные выплаты» изложить в следующей редакции

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 2 к постановлению администрации Эвенкийского муниципального района 979-п от 15.10.2014г в следующем размере:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды и условия персональных выплат | ~~Р~~азмер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | за опыт работы в занимаемой должности: <\*> |
| 1.1. | от 1 года до 5 лет: | 5% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 15% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 20% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный»<\*\*>  | 15% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <\*\*> | 20% |
| 1.2. | от 5 лет до 10 лет: | 15% |
|  | при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 25% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 30% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <\*\*>  | 25% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*> | 30% |
| 1.3. | свыше 10 лет  | 25% |
| при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 35% |
| при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <\*\*> | 40% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <\*\*>  | 35% |
| при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <\*\*> | 40% |
| 2 | за сложность, напряженность и особый режим работы:  |
| 2.1. | проверка письменных работ (пропорционально нагрузке): |  |
| учителям истории, биологии и географии | 5% |
| учителям физики, химии, иностранного языка | 10% |
| учителям математики | 15% |
| учителям русского языка, литературы  | 15% |
| учителям начальных классов  | 15% |
| преподавателям учреждений профессиональных образовательных организаций | 15% |
| 2.2. | за классное руководство, кураторство<\*\*\*> | 2 700,0 рублей |
| 2.3. | за заведование элементами инфраструктуры:<\*\*\*\*>: |  |
| кабинетами, лабораториями, | 10% |
| учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами | 20% |
| 2.4. | шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания  | 20% |
| 3 | специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации.Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения | 20% |
| 4 | краевые выплаты воспитателям краевых государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*> | 718,4 рубля |
| краевые выплаты младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <\*\*\*\*\*> | 2 155,2 рубля |

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю организации
или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций (далее – образовательные организации).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, куратора определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<\*\*\*\*\*> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей образовательных организаций, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя организации в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя), 2 155,2 рубля на одного работника (младшего воспитателя и помощника воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6. в разделе VI. «Условия оплаты труда заместителей руководителя»

п.6.5 изложить в новой редакции согласно приложение № 3 «Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей и заместителей руководителя муниципальных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района» к постановлению 978-п от02.10.2014 года;

«6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя определяются следующим образом

6.5.1. Выплаты **заместителю директора** за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения | Условия | Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <\*> |
| наименование | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности  | отсутствие предписаний надзорных органов | 20% |
| Оперативное устранение предписаний надзорных органов | 10% |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 20% |
| подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации | соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации | 30% |
|  Регулярное предоставление информации на сайт | 10% |
| отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися  | 0 | 5% |
| Что-то еще |  |  |  |

6.5.2.Выплаты заместителю директора за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных профессиональных конкурсах, мероприятиях  | наличие призового места на следующих уровнях |  |
| региональном | 10% |
| межрегиональном | 15% |
| всероссийском | 25% |
| международном  | 30% |
| ведение экспериментальной работы  | наличие статуса базовой площадки | 20% |
| Обеспечение выполнения программы развития | Руководство выполнения курируемой подпрограммы | Мониторинг выполнения | 10% |
| Обеспечение национально-регионального компонента образовательной программы | Планирование и контроль исполнения мероприятий | Мониторинг выполнения | 10% |
| Что-то еще |  |  |  |

6.5.3. Выплаты заместителю директора за качество выполняемых работ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Результативность деятельности учреждения | освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся  | качество обученности не ниже 20%  | 15% |
| Положительная динамика работы с неуспевающими и слабоуспевающими воспитанниками | 10% |
| реализация проектной и исследовательской деятельности  | охват детей, вовлеченных в проектную и исследователь-скую деятельность не менее 25% | 15% |
| доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории  | не менее 50% | 15% |
| координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации  | 100% выполнения плана | 10% |
| Что-то еще |  |  |  |

6.5.3. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются приказом директора школы-интерната с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением ежеквартально.