

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Емельяновский детский дом» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного казенного образовательного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Емельяновский детский дом» (далее – Учреждение).

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения 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 настоящему Положению.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории – на 25%;
- при первой квалификационной категории – на 15%;
- при второй квалификационной категории – на 10%.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

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 в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем 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 (статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. 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 (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с разделом 7 настоящего Положения;

другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат
1.	За работу в образовательных учреждениях для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а	20

	также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования	
2	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
3	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае, региональные выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 2* к настоящему Положению

4.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *приложением № 3* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения. Положение о комиссии по распределению выплат стимулирующего и премиального характера части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Учреждения.

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам может направляться на стимулирование труда как педагогических, так и прочих работников Учреждения.

4.8. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *приложением № 4* к настоящему Положению.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с бальной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i ,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^{n} B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя Учреждения, утвержденный в бюджетной смете Учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя Учреждения, его заместителей.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

Максимальное количество баллов по каждому критерию начисляется за норму часов на ставку рабочего времени в конкретный месяц (согласно производственному календарю).

В том случае, если педагог не отработал норму часов на ставку рабочего времени в конкретный месяц (отпуск, больничный и др.причины), количество баллов начисляется пропорционально отработанному времени по следующим критериям:

- педагог-психолог:

- выстраивание системы психолого-педагогического сопровождения;
- деятельность в области психоло-педагогического сопровождения;
- деятельность в области семейных форм устройства;
- деятельность в области постинтернатного сопровождения выпускников;

выпускников;

- социальный педагог:

- выстраивание системы социально-педагогического сопровождения;
- деятельность по защите прав участников образовательного процесса и поддержка выполнении ими своих обязанностей;
- деятельность в области социально-педагогического сопровождения;
- деятельность в области семейных форм устройства;
- деятельность в области постинтернатного сопровождения выпускников

- тьютор:

- выстраивание системы тьюторского сопровождения;
 - деятельность по защите прав участников образовательного процесса и поддержка выполнения ими своих обязанностей;
 - деятельность в области тьюторского сопровождения;
- педагог-организатор:
- соответствие деятельности учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, требованиям законодательства в сфере дополнительного образования и досуговой деятельности;
 - профессиональные достижения педагогического коллектива;
 - высокий уровень исполнительской дисциплины педагогов;
 - информационная открытость деятельности организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
 - качество и доступность дополнительного образования, досуговой деятельности;
 - эффективность управленческой деятельности;
- инструктор по физкультуре, инструктор по труду, педагог дополнительного образования:
- выстраивание системы психолого-педагогического сопровождения;
 - деятельность по предоставлению воспитанникам дополнительного образования (подкритерий – обеспечение занятости детей);
- учитель-логопед, учитель-дефектолог:
- выстраивание системы сопровождения;
 - деятельность в области логопедического / дефектологического сопровождения;
- воспитатели:
- выстраивание системы воспитательного процесса;

- деятельность по защите прав участников образовательного процесса и поддержка в выполнении ими своих обязанностей;
- деятельность по предоставлению воспитанникам дополнительного образования через систему кружков, клубов, секций, объединений (подкритерий – обеспечение занятости детей);
- деятельность в области здоровьесбережения;
- создание условий для осуществления образовательного процесса.

Пример 1. норма часов на ставку рабочего времени педагога в июле равно 120 часов, соответственно, за каждый конкретный критерий педагогу начисляется максимальное количество баллов, (при условии выполнения деятельности педагога по критерию). Если педагог отработал не 120, а 40 часов рабочего времени, то количество баллов, полученных педагогом за каждый конкретный критерий, равно:

$$120 \text{ часов} = 1 \text{ балл (максимальное количество баллов за критерий)}$$

$$40 \text{ часов} = X \text{ баллов}$$

$$X = (40 \times 1) / 120$$

$$X = 0,3 \text{ балла.}$$

Оставшиеся от максимального количество баллов или полное количество баллов (в случае отсутствия работника в течении месяца) начисляется педагогу / распределяется между педагогами, которые взяли на себя педагогическую нагрузку за отсутствующего педагога. Причем, данное количество баллов распределяется между педагогами исходя из отработанного ими за отсутствующего педагога количество часов.

Пример 2. За отсутствующего в группе-семье воспитателя взяли на себя педагогическую нагрузку два других воспитателя, каждый из которых отработал за отсутствующего равное количество часов. Из примера 1 следует, что оставшееся от максимального количество баллов (У), полученных педагогом равно:

$$У = 1 \text{ балл} - 0,3 \text{ балла}$$

$$У = 0,7 \text{ балла}$$

Таким образом, 0,7 баллов распределяется в равных долях между педагогами, взявшими на себя педагогическую нагрузку за отсутствующего.

$$0,7 \text{ балла} / 2 = 0,35 \text{ балла}$$

Пример 3. За отсутствующего в группе-семье воспитателя взяли на себя педагогическую нагрузку в количестве 80 часов два других воспитателя. Причем, 1-й воспитатель отработал 50 часов, 2-й воспитатель отработал 30 часов. Из примера 1 следует, что оставшееся от максимального количество баллов равно 0,7.

Таким образом, количество баллов, которые получит 1-й воспитатель за педагогическую нагрузку равно:

$$0,7 \text{ баллов} = 80 \text{ часов}$$

$$X \text{ баллов} = 50 \text{ часов}$$

$$X = (0,7 \times 50) / 80$$

$$X = 0,44 \text{ балла}$$

Количество баллов, которые получит 2-й воспитатель за педагогическую нагрузку равно:

$$0,7 \text{ баллов} = 80 \text{ часов}$$

$$X \text{ баллов} = 30 \text{ часов}$$

$$X = (0,7 \times 30) / 80$$

$$X = 0,26 \text{ балла}$$

4.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения с целью планирования объемов средств для выплат распределяется следующим образом:

фонд оплаты труда руководителя – не более 4 %;

фонд оплаты труда работников – не менее 96 %.

4.11. Фонд оплаты труда работников распределяется на:

фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) – не более 67 %;

фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда – не менее 28 %;

фонд выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников – не менее 5 %.

4.12 Фонд выплаты гарантированной части заработной платы (оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты) распределяется на

фонд окладов – не менее 50 %;

фонд выплат – не менее 50 %, состоящий из фонда компенсационных выплат - не менее 10 % и фонда персональных выплат – не более 40 %.

4.13. Экономия фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) или на выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.14. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с краевым законодательством, и выделяется в бюджетной смете Учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15%

от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете Учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда работников Учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения

6.1. Оплата труда заместителей руководителя Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 % ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя Учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;
выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности для заместителей руководителя Учреждения определяются согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя Учреждения определяется согласно *приложению № 6* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя Учреждения определяется согласно *приложению № 7* к настоящему Примерному положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителям руководителя Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

VIII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в Учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные Учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется раздельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часов в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = \text{ФОТп} / (4,3 * \text{Чп}), \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю;

7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день (норму работы) для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Ср = \text{ФОТр} / \text{Чр} / 249, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы (норму работы) для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующего по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшего не свыше

двух месяцев;

за педагогические работы, у специалистов организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющие управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательных организациях;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

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

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
КГКУ «Емельяновский детский дом»

**Минимальный размер оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы**

1. Профессиональная квалификационная
группа должностей работников образования

Квалификационные уровни			Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1 квалификационный уровень	младший воспитатель		3 964,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
1 квалификационный уровень	инструктор по труду инструктор по физической культуре	при наличие среднего профессионального образования	5 760,0
		при наличие высшего профессионального образования	6 556,0
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования педагог – организатор социальный педагог	при наличие среднего профессионального образования	6 029,0
		при наличие высшего профессионального образования	6 866,0
3 квалификационный уровень	воспитатель педагог - психолог	при наличие среднего профессионального образования	6 603,0
		при наличие высшего профессионального образования	7 521,0
4 квалификационный уровень	Учитель – дефектолог Учитель-логопед Тьютор	при наличие среднего профессионального образования	7 226,0
		при наличие высшего профессионального образования	8 234,0

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам техник	3 896,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	экономист	4 282,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
2 квалификационный уровень	медицинская сестра диетическая	4 282,0
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	4 635,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	дворник кастелянша сторож кладовщик машинист по стирке и ремонту спецодежды рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3 016,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	3 511,0

4 квалификационный уровень	водитель автомобиля	5 667,0

6. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»		
библиотекарь	при наличие среднего профессионального образования	4 704,0
	при наличие высшего профессионального образования	5 937,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
КГКУ «Емельяновский детский дом»

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер 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 педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***>	25%

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%
1.3	свыше 10 лет:	25%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%
2	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются: - шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%

<*> Без учета повышающих коэффициентов

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

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

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
КГКУ «Емельяновский детский дом»

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Число в баллах
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтных объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок,	25
	Капитальный ремонт	в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
КГКУ «Емельяновский детский дом»

**Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера,
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения.**

Младший воспитатель	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение безопасных и комфортных условий проживания воспитанников	соблюдение норм СанПин, пожарной безопасности, техники безопасности, этики и служебного поведения работников	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	20	Ежемесячно
		отсутствие обоснованных жалоб детей по поводу конфликтных ситуаций с воспитанниками, отсутствие конфликтных ситуаций между воспитанниками	0	20	Ежемесячно
		отсутствие травм, несчастных случаев	0	20	Ежемесячно
		уменьшение количества детей, имеющих вредные привычки	на 10%	20	Ежемесячно
За интенсивность и высокие результаты работы					

	Организация здоровьесберегающей среды воспитывающей среды	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, руководителя учреждения	20	Ежемесячно	
		уменьшение количества детей, имеющих вредные привычки (при непосредственном участии младшего воспитателя)	на 10%	10	Ежемесячно	
		выполнение детьми санитарно-гигиенических норм	80% воспитанников	20	Ежемесячно	
			100% воспитанников	30	Ежемесячно	
	За качество выполняемых работ					
	Обеспечение высокого качества воспитания и развития	отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску воспитанников.	0	20	Ежемесячно	
		уменьшение количества детей, совершающих самовольные уходы	на 10%	10	Ежемесячно	
отсутствие случаев нарушения дисциплины воспитанниками		0	20	Ежемесячно		
Осуществление дополнительных видов работ	участие в выполнении ремонтных работ	участие	15	Ежемесячно		
	благоустройство территории	участие	20	Ежемесячно		
Библиотекарь	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач					
	Охват читателей, пользующихся учебной, справочной и	количество воспитанников и работников Учреждения, пользующихся фондом библиотеки	70%	20	Ежемесячно	

	художественной литературой из библиотечного фонда		90% и более	40	Ежемесячно
	Комплектование фонда	пополнение книжного фонда с учетом мнения читателей	100%	40	Ежемесячно
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам (прием, систематизация, техническая обработка и регистрация новых поступлений)	соответствие	50	Ежемесячно
		ведение электронного документооборота (электронный каталог)	соответствие	50	Ежемесячно
За интенсивность и высокие результаты работы					
	Организация работы в читальном зале	выполнение плана работы читального зала	100%	5	Ежемесячно
	Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	отсутствие замечаний администрации, медицинской сестры, надзорных органов	0	30	Ежемесячно
	Обеспечение сохранности имущества	Соответствие нормативным срокам эксплуатации	100%	10	Ежемесячно
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в мероприятиях	участие	15	Ежемесячно
		участие в работе комиссий (определяется приказом директора)	председатель комиссии	10	Ежемесячно
			участник	5	Ежемесячно
		участие в ремонтных работах	участие	15	Ежемесячно

		благоустройство территории	участие	15	Ежемесячно
За качество выполняемых работ					
	Справочно-информационная и массовая работа с воспитанниками	количество охваченных обязательными формами библиотечной работы (библиотечные занятия, информационные часы, консультации, массовая работа)	100% воспитанников	20	Ежемесячно
		внедрение инновационных форм работы: работа с воспитанниками с использованием компьютерной зоны кружковая и клубная деятельность	наличие	20	Ежемесячно
	Достижения воспитанников	участие воспитанников в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях различного уровня (при условии непосредственного участия библиотекаря в подготовке)	внутри учреждения: призовое место	10	Ежемесячно
			муниципальный уровень: призовое место	15	Ежемесячно
			региональный уровень: призовое место	20	Ежемесячно
			федеральный уровень: призовое место	30	Ежемесячно
Медицинская сестра	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Выполнение плана комплексного оздоровления воспитанников	реализация мероприятий плана комплексного оздоровления воспитанника	100%	30	Ежемесячно
		проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников	100%	30	

Реализация плана производственного контроля за соблюдением СанПин в учреждении.	реализация мероприятий по плану контроля	100%	30	Ежемесячно	
Взаимодействие с Учреждениями здравоохранения.	реализация плана мероприятий	100%	10	Ежемесячно	
За интенсивность и высокие результаты работы					
Расширение видов деятельности по снижению заболеваемости	использование современных видов оздоровительной и лечебно-профилактической деятельности по снижению уровня сезонных заболеваний	наличие	20	Ежемесячно	
Формирование у воспитанников Учреждения санитарно-гигиенических навыков	выполнение воспитанниками санитарно-гигиенических требований	100%	30	Ежемесячно	
		70%	20	Ежемесячно	
Осуществление дополнительных видов работ	участие в работе комиссий (определяется приказом директора)	председатель комиссии	10	Ежемесячно	
		участник	5	Ежемесячно	
		участие в ремонтных работах	участие	15	Ежемесячно
		благоустройство территории	участие	15	Ежемесячно
За качество выполняемых работ					
Эффективность работы по снижению уровня заболеваемости воспитанников	снижение количества заболевших воспитанников	не менее, чем на 20%	50	Ежемесячно	
Пропаганда здорового образа жизни	сокращение количества воспитанников, употребляющих алкоголь, токсические средства, курящих	не менее 3% от общего количества детей, имеющих вредные привычки	30	Ежемесячно	
Качественное ведение документации	наличие необходимой документации по профилю деятельности	100%	20	Ежемесячно	

		отсутствие замечаний по результатам административного контроля, Роспотребнадзора, контроля надзорных органов	0	50	Ежемесячно
Кладовщик	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Своевременное и правильное оформление заявок на поставку продуктов питания и материальных ценностей	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	100% соответствие	40	Ежемесячно
	Обеспечение приемов материальных ценностей и продуктов питания согласно ГОСТов и санитарным требованиям	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	100% соответствие	30	Ежемесячно
	Обеспечение санитарных норм содержания и хранения материальных ценностей, продуктов питания в кладовых	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	0	30	Ежемесячно
	За интенсивность и высокие результаты работы				
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	0	50	Ежемесячно
		отсутствие замечаний по ведению документации	0	30	Ежемесячно

		отсутствие замечаний по сохранности материальных ценностей	0	30	Ежемесячно
		своевременное списание материальных ценностей согласно срокам эксплуатации	100%	50	Ежемесячно
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в ремонтных работах	участие	15	Ежемесячно
		благоустройство территории	участие	15	Ежемесячно
За качество выполняемых работ					
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	0	30	Ежемесячно
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	0	30	Ежемесячно
Кастелянша	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Обеспечение санитарных норм содержания и хранения материальных ценностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения	0	30	Ежемесячно

	Обеспечение своевременной смены постельного белья согласно утвержденного графика	отсутствие замечаний руководителя учреждения	0	30	Ежемесячно
За интенсивность и высокие результаты работы					
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации	0	50	Ежемесячно
		отсутствие замечаний по ведению документации	0	30	Ежемесячно
		отсутствие замечаний по сохранности материальных ценностей	0	30	Ежемесячно
		своевременное списание материальных ценностей согласно сроков эксплуатации	100%	50	Ежемесячно
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в ремонтных работах	участие	15	Ежемесячно
		благоустройство территории	участие	15	Ежемесячно
За качество выполняемых работ					
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	0	30	Ежемесячно
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	0	30	Ежемесячно
Машинист по стирке и	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

ремонт спецодежды	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, электробезопасности в прачечной	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	0	50	Ежемесячно
	За интенсивность и высокие результаты работы				
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на качество стирки, ремонта одежды.	0	50	Ежемесячно
	Обеспечение сохранности имущества, инвентаря, оборудования	отсутствие замечаний по правильности (качеству) использования оборудования, сохранности имущества, инвентаря	0	50	Ежемесячно
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в ремонтных работах	участие	15	Ежемесячно
		благоустройство территории	участие	15	Ежемесячно
	За качество выполняемых работ				
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	0	20	Ежемесячно
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	0	50	Ежемесячно
	Рабочий по комплексному	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

обслуживанию и ремонту здания, дворник	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50	Ежемесячно
	За интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение безопасных, комфортных условий проживания воспитанников в детском доме	отсутствие аварий	0	50	Ежемесячно
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на несвоевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок	0	50	Ежемесячно
		отсутствие замечаний по обеспечению бесперебойной работы приборов учета	0	50	Ежемесячно
	Обеспечение сохранности имущества	отсутствие замечаний руководителя учреждения по сохранности уборочного инвентаря, моющих средств, спец. одежды	0	30	Ежемесячно
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в мероприятиях учреждения	участие	15	Ежемесячно
		участие в выполнении погрузочно-разгрузочных работ	участие	20	Ежемесячно
		участие в ремонтных работах	участие	15	Ежемесячно
		благоустройство территории	участие	15	Ежемесячно
	За качество выполняемых работ				
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50	Ежемесячно
	Сторож	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50	Ежемесячно
За интенсивность и высокие результаты работы					
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима в учреждении и на охраняемой прилегающей территории	0	30	Ежемесячно
		отсутствие замечаний по ведению журналов регистрации посетителей, приема-передачи дежурства	0	30	Ежемесячно
		умение и навыки работы с видеорекамерами наблюдения, контроль за содержанием видеорекамер в исправном состоянии, за работой ОПС, охранной сигнализацией	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	40	Ежемесячно
	Обеспечение сохранности имущества, инвентаря и оборудования	отсутствие случаев порчи имущества	0	40	Ежемесячно
За качество выполняемых работ					
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	30	Ежемесячно
Водитель автомобиля	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности в гараже	отсутствие замечаний руководителя учреждения	0	50	Ежемесячно
За интенсивность и высокие результаты работы					
	Обеспечение безопасных перевозок детей	отсутствие простоя автотранспорта из-за неисправного технического состояния	0	50	Ежемесячно
		отсутствие поломок автотранспорта в дороге	0	50	Ежемесячно
		отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний ГАИ	0	50	Ежемесячно
		отсутствие замечаний при прохождении технического осмотра автотранспорта	0	50	Ежемесячно
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в выполнении погрузочно-разгрузочных работ	участие	20	Ежемесячно
		участие в ремонтных работах	участие	15	Ежемесячно
		благоустройство территории	участие	15	Ежемесячно
За качество выполняемых работ					
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50	Ежемесячно
Экономист	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	100%	50	Ежемесячно

Обеспечение сохранности имущества и документов	соответствие нормативным срокам	100%	50	Ежемесячно
Владение профессиональной культурой и этикой	неразглашение профессиональной тайны	0	5	Ежемесячно
Обеспечение стабильного функционирования учреждения	выполнение государственного задания	100%	30	Ежемесячно
За интенсивность и высокие результаты работы				
Социально-правовое сопровождение работников	отсутствие замечаний надзорных органов	0	50	Ежемесячно
Осуществление дополнительных видов работ	осуществление функций контрактного управляющего	отсутствие замечаний	50	Ежемесячно
	участие в мероприятиях учреждения	участие	15	Ежемесячно
	участие в работе комиссий (определяется приказом директора)	председатель комиссии	10	Ежемесячно
		участник	5	Ежемесячно
	участие в ремонтных работах	участие	15	Ежемесячно
	благоустройство территории	участие	15	Ежемесячно
За качество выполняемых работ				
Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	40	Ежемесячно

	Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	Своевременно	50	Ежемесячно
Инспектор по кадрам	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	100%	50	Ежемесячно
	Обеспечение сохранности имущества и документов	соответствие нормативным срокам	100%	50	Ежемесячно
	Владение профессиональной культурой и этикой	неразглашение профессиональной тайны	0	5	Ежемесячно
	За интенсивность и высокие результаты работы				
	Социально-правовое сопровождение работников	отсутствие замечаний руководителя учреждения	0	30	Ежемесячно
		отсутствие замечаний надзорных органов	0	50	Ежемесячно
		отсутствие жалоб на работу со стороны сотрудников Учреждения	0	50	Ежемесячно
	Осуществление дополнительных видов работ	участие в мероприятиях учреждения	участие	15	Ежемесячно
		участие в работе комиссий (определяется приказом директора)	председатель комиссии	10	Ежемесячно
			участник	5	Ежемесячно
		участие в ремонтных работах	участие	15	Ежемесячно
	благоустройство территории	участие	15	Ежемесячно	
	За качество выполняемых работ				

	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	30	Ежемесячно
	Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	Своевременно	50	Ежемесячно
Техник	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Соблюдение санитарных норм, правил техники безопасности, электробезопасности в компьютерном зале	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50	Ежемесячно
	Владение профессиональной культурой и этикой	неразглашение профессиональной тайны	0	5	Ежемесячно
	За интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение качественной и бесперебойной работы оргтехники	отсутствие замечаний на качество работы оргтехники	0	50	Ежемесячно
		отсутствие обоснованных жалоб на несвоевременность ремонта аппаратуры	0	50	Ежемесячно
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	0	50	Ежемесячно
	Сохранность оборудования	соответствие нормативным срокам эксплуатации	100%	50	Ежемесячно
	Осуществление дополнительных видов	участие в мероприятиях учреждения	участие	15	Ежемесячно
участие в ремонтных работах		участие	15	Ежемесячно	

	работ	благоустройство территории	участие	15	Ежемесячно
За качество выполняемых работ					
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	0	50	Ежемесячно

Выплаты стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для заместителей руководителя Учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу) <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	1. Обеспечение стабильного функционирования учреждения	Обеспечение безопасных и комфортных условий проживания воспитанников в учреждениях	Отсутствие предписаний надзорных органов	15%
			Отсутствие травм, несчастных случаев	10%
		Выполнение государственного задания	100%	20%
		Обеспечение сохранности имущества	Соответствие нормативным срокам эксплуатации	5%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	1. Развитие семейных форм устройства детей	Передача воспитанников под опеку (попечительство), в семьи патронатных воспитателей, временно в семьи граждан, в кровные семьи	30% от общей численности воспитанников	20%
	2. Создание условий для всестороннего развития личности воспитанников учреждения	Обеспечение занятости детей различными формами дополнительного образования	100%	5%
		Обеспечение занятости детей различными формами оздоровления и отдыха в каникулярное время	100%	10%

		Участие воспитанников в окружных, краевых соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	призовое место	10%
		Получение воспитанниками среднего общего образования	20% (от общего количества выпускников, обучающихся по общеобразовательной программе, получивших общее образование)	10%
	3. Привлечение дополнительных средств через участие в краевых, всероссийских, международных конкурсах	Организация деятельности учреждения по реализации грантов, проектов в рамках краевых, всероссийских, международных конкурсов	призовое место	10%
	4. Информационная открытость учреждения	Положительные публикации в средствах массовой информации	да	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	1. Результативность деятельности учреждения	Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у воспитанников	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав	15%
			отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	15%
			отсутствие самовольных уходов воспитанников	20%
		Социально-правовое сопровождение воспитанников	отсутствие замечаний органов опеки и попечительства, надзорных органов по сохранности имущества, получению алиментов, пенсий, паспортов	10%
			постановка воспитанников старше 14 лет на учет по обеспечению жилыми помещениями	10%
		2. Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	Отсутствие замечаний к локальным актам	0
3. Эффективность управления коллективом	Отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	5%	
	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	5%	

Приложение № 6
к Положению об оплате труда работников
КГКУ «Емельяновский детский дом»

**Размер персональных выплат
заместителям руководителя Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Размер выплат к окладу (должностном у окладу)*
1	опыт работы в занимаемой должности**:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»***	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»***	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	30%

свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	35%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения***	40%
при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный»***	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»***	40%

* Без учета повышающих коэффициентов

** Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются

*** Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

Приложение №7
к Положению об оплате труда работников
КГКУ «Емельяновский детский дом»

**Размер выплат по итогам работы
заместителям руководителя Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), % *
	наименование	индикатор	
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные федеральные	150% 100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные	100% 90% 80% 70%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

* Без учета повышающих коэффициентов.