

**Краевое государственное казенное учреждение для детей-сирот и детей,  
оставшихся без попечения родителей  
«Емельяновский детский дом»**



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор  
КГКУ «Емельяновский  
детский дом»

О.Ф. Снежнина  
« 22 » декабря 2025 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель профсоюзной  
организации КГКУ  
«Емельяновский детский дом»

И.В. Кузнецова

« 22 » декабря 2025 г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников  
краевого государственного казенного учреждения  
для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей  
«Емельяновский детский дом»**

**ПРИНЯТО**

на общем собрании  
трудового коллектива  
КГКУ «Емельяновский  
детский дом»  
протокол № 4  
от « 22 » декабря 2025 г.

п. Емельяново, 2025 г.

## **1. 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 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).

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников**

2. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему положению.

## **3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;  
районный коэффициент 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 20% 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;

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно *приложению № 2* к настоящему Положению.

#### **4. 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 в абсолютных размерах с учетом квалификационной категории, 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 абсолютных размерах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *приложением № 3* 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 № 4* 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, и медицинских 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 № 5* 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).

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

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;

- социальный педагог:

- выстраивание системы социально-педагогического сопровождения;
- деятельность по защите прав участников образовательного процесса и поддержка выполнения 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 сопровождения;
- воспитатели:
  - выстраивание системы воспитательного процесса;
  - деятельность по защите прав участников образовательного процесса и поддержка 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 педагогов за каждый конкретный критерий, равно:

120 часов = 1 балл (максимальное количество баллов за критерий)

40 часов = X баллов

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

X = 0,3 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:

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

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

$$Х = (0,7 \times 50) / 80$$

$$Х = 0,44 \text{ балла}$$

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

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

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

$$Х = (0,7 \times 30) / 80$$

$$Х = 0,26 \text{ балла}$$

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.

## **5. 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.

## **6. 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.

## **7. 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:

$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп)$ , 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:

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

$C_p$  – 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;

$\text{Чр}$  – 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 образование, 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.