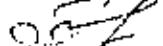


СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового коллектива работников КГКУ «Дудинский детский дом»



О. С. Борец

Протокол собрания от

«29» 08 20 25 года

№ 3

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Краевого государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Дудинский детский дом»



Приказ от

«29» 08

20 25 года

№

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Краевого государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей «Дудинский детский дом»**

на 01 сентября 2025 года

Положение об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Дудинский детский дом», подведомственного министерству образования Красноярского края

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников Краевого государственного казенного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Дудинский детский дом», подведомственного министерству образования Красноярского края (далее – учреждения) по виду экономической деятельности «Образование», «Деятельность по уходу с обеспечением проживания» разработано в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 20 мая 2025 года № 417-п «О внесении изменений в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 года № 648-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края (далее – Примерное положение, Министерство), Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», приказом Министерства образования Красноярского края от 30.05.2025 года № 40-11-04 «О внесении изменений в приказ Министерства образования Красноярского края от 15.12.2009 года № 988 «Об утверждении видов, условий размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений подведомственных министерству образования Красноярского края.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.
 - 1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к Положению.
2. Выплаты компенсационного характера.
 - 2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - 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).

- 2.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.4. 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.

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

Виды и размер выплат по итогам работы работникам КГКУ «Дудинский детский дом» устанавливаются согласно приложению № 3.

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

3. Выплаты стимулирующего характера.

- 3.1. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества труда работников определяются согласно приложению № 5 к Положению.
- 3.2. Размер персональных выплат работникам определяется согласно приложению № 2 к Положению, за исключением персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе, персональной выплаты за работу на северных территориях.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

- 3.3. Выплаты компенсационного характера руководителя учреждения и его заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела 2 положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.
- 3.4. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений,

учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 23,8 должностных оклада руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, и их заместителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений) определяется Министерством в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 7 к Положению.

- 3.5. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Министерством (далее – рабочая группа).
 - 3.5.1. Министерство представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.
 - 3.5.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.
 - 3.5.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы Министерство издает приказ об установлении стимулирующих выплат.
- 3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 4 к Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 2 к Положению, за исключением персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город

Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе, персональной выплаты за работу на северных территориях.

Персональная выплата за работу Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе устанавливается в целях сохранения дохода руководителей учреждений и их заместителей определенного в соответствии с действовавшими нормативными правовыми актами Красноярского края и муниципальными правовыми актами до установления указанной персональной выплаты.

Размер персональной выплаты за работу Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе рассчитывается по формуле:

$$ПН = Зп \times Ккв, \quad (1)$$

где:

ПН – размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;

Зп – размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Красноярского края;

Ккв – коэффициент повышения заработной платы, устанавливаемый Министерством.

начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной надбавки за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе учитываются все виды выплат, за исключением:

- выплаты по итогам работы за год;
- единовременной материальной помощи;
- персональной выплаты за работу на северных территориях;
- персональной выплаты за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе;
- начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Персональная выплата за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе осуществляется в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, который не может быть направлен на иные цели.

Персональная выплата за работу в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе устанавливается ежемесячно и в расчетном листке при извещении руководителей учреждений и их заместителей при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

3.6.1. 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 руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно приложению № 6 к Положению.

3.6.2. Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается лицам, работающим в расположенных на территории Арктической зоны Красноярского края учреждениях, в возрасте до 35 лет, которым надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не выплачивается в полном размере по причине отсутствия необходимого стажа работы.

Персональная выплата за работу на северных территориях устанавливается в соответствии со статьей 5.1 Закона края от 03.12.2004 № 12-2668 «О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями».

Персональная выплата за работу на северных территориях включает в себя начисления по районному коэффициенту и процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер персональной выплаты за работу на северных территориях увеличивается

на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{Пув} = \text{Отп}_{\text{пп1}} - \text{Отп}_{\text{пп2}}, \quad (2)$$

где:

Пув – размер увеличения персональной выплаты за работу на северных территориях с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера;

Отп_{пп1} – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда с учетом процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в полном размере;

Отп_{пп2} – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда

оплаты труда, с учетом фактического размера процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

- 3.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе выплат за работу на северных территориях, и выплат по итогам работы, руководителям учреждений и их заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению Министерства на срок не более 1 года.

- 3.8. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.
- 3.9. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.
- 3.10. Группа по оплате труда руководителя учреждения по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края определяется на основании объемных показателей, установленных согласно приложению № 8 к положению.

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

**Размер оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы**

1. Профессиональная квалификационная
группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	13 049,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	13 776,00
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму	15 412,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель	16 796,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Социальный педагог	17 126,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог	17 883,00
4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	18 705,00

2. Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих"

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	13 253,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		

1 квалификационный уровень	юрисконсульт	14 143,00
3 квалификационный уровень	Специалист по кадрам I категории	15 161,00

3. Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни		Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
2 квалификационный уровень	Медицинская сестра диетическая	17 102,00
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	17 799,00
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"		
2 квалификационный уровень	Врач-педиатр	23 720,00

4. Профессиональные квалификационные
группы общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Дворник Кастелянша Уборщик служебных помещений Швея Кладовщик Кухонный рабочий Машинист по стирке и ремонту спецодежды Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания Няня	12 681,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Повар	13 253,00

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

Виды и размер персональных выплат работникам, руководителю учреждения, его заместителям, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
2	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 или муниципальными образовательными учреждениями, организациями, осуществляющими обучения либо продолжающим работу в образовательном учреждении). Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	1 750 рублей
3	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 1 500 рублей

<3> 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 «Дудинский детский дом»

Размер выплат по итогам работы работникам

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов
Участие в организации мероприятий	региональный уровень уровень учреждения	10 5
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	10 20
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	внедрены современных форм работы и нестандартных методов организации труда	20
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено в срок в полном объеме	15
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	наличие динамики в результатах	20
Результативность учащихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: региональном уровне муниципальном уровне уровне учреждения	20 10 5

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителей и заместителей

**Учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, подведомственные министерству образования
Красноярского края**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
			1
2	3	4	
Руководитель учреждения	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	10%
		отсутствие травм, несчастных случаев	5%
		отсутствие письменных претензий к деятельности учреждения со стороны учредителя	14%
		выполнение квоты по приему на работу инвалидов	1%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	развитие семейных форм устройства детей	не менее 30% от общей численности воспитанников переданы под опеку (попечительство), в кровные семьи, временно в семьи граждан	10%
	создание условий для всестороннего развития личности воспитанников учреждения	все воспитанники охвачены различными формами дополнительного образования	5%
		все воспитанники обеспечены различными формами оздоровления и отдыха в каникулярное время	5%

	обеспечение развития учреждения	наличие практик наставничества	5%
	выплаты за качество выполняемых работ		
	результативность деятельности учреждения	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав	5%
		отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	5%
		отсутствие самовольных уходов воспитанников	5%
		отсутствие замечаний органов опеки и попечительства, надзорных органов по сохранности имущества, получению алиментов, пенсий, паспортов	5%
		отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	5%
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие замечаний со стороны надзорных органов, срок устранения которых истек	5%
		отсутствие травм, несчастных случаев	5%
		отсутствие письменных замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10%
		своевременное и качественное представление руководителю учреждения отчетной документации	5%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	развитие семейных форм устройства детей	не менее 30% от общей численности воспитанников переданы под опеку	10%

	(попечительство), в кровные семьи, временно в семьи граждан	
создание условий для всестороннего развития личности воспитанников учреждении	все воспитанники вовлечены в различные формы дополнительного образования	5%
	все воспитанники обеспечены различными формами оздоровления и отдыха в каникулярное время	5%
	организация участия обучающихся в мероприятиях на региональном, всероссийском уровне (призовые места)	5%
обеспечение развития учреждения	наличие практик наставничества, тьюторства	5%
выплаты за качество выполняемых работ		
результативность деятельности учреждения	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав	5%
	отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	5%
	отсутствие самовольных уходов воспитанников	5%
	отсутствие замечаний органов опеки и попечительства, надзорных органов, руководителя учреждения по сохранности имущества, получению алиментов, пенсий, паспортов, постинтернатному сопровождению выпускников	5%
	все выпускники, не имеющие попечителя, заключили соглашение о постинтернатном сопровождении	5%

Приложение № 5
к Положению по оплате труда работников
ГККУ «Дудинский детский дом»

**Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда
для установления выплат стимулирующего характера работникам**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельное количество баллов <*>	
1	2	3	5	
Воспитатель		За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
		Обеспечение безопасных и комфортных условий проживания воспитанников	отсутствие замечаний работодателя	10
			реализация индивидуальной программы развития и жизнеустройства воспитанника	5
			отсутствие травм, несчастных случаев с воспитанниками	10
		Обеспечение занятости воспитанников	количество воспитанников, охваченных дополнительным образованием более 90 %	5
За интенсивность и высокие результаты работы				
		Развитие семейных форм устройства воспитанников	не менее 10 % от общего количества воспитанников переданы временно в семьи граждан Российской Федерации под опеку (попечительство), усыновление, в кровные семьи (при условии непосредственного участия старшего воспитателя, воспитателя)	10
За качество выполняемых работ				
		Реализация мероприятий по профилактике правонарушений воспитанников	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав	10
			отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	5

		отсутствие воспитанников, совершивших самовольные уходы	10
		отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	15
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Социально-педагогическое сопровождение воспитанников	реализация индивидуальной программы развития и жизнеустройства воспитанника	10
		отсутствие замечаний по ведению личных дел воспитанников: надзорных органов или органов опеки и попечительства или руководителя учреждения	10
		своевременное и качественное выполнение рекомендаций специалистов психолого-педагогической комиссии	10
		своевременное и качественное заполнение необходимой документации, соблюдение сроков, исполнение планов	10
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Развитие семейных форм устройства воспитанников	не менее 10 % от общего количества воспитанников переданы временно в семьи граждан Российской Федерации под опеку (попечительство), усыновление, в кровные семьи (при условии непосредственного участия специалиста)	10
	За качество выполняемых работ		
	Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав	5
		отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	5
		отсутствие воспитанников, совершающих самовольные уходы	10

		отсутствие случаев нарушения дисциплины воспитанниками	10
Педагог дополнительного образования, инструктор физической культуре, музыкальный руководитель	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение безопасных и комфортных условий проживания воспитанников	реализация индивидуальной программы развития и жизнеустройства воспитанника	10
		отсутствие травм, несчастных случаев	10
	Организация занятости детей во внеурочное время		
	Ведение профессиональной документации	100% воспитанников охвачено досуговой занятостью	10
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение качества воспитания и развития	полнота и соответствие документов актам, регламентирующим работу (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы и др.)	10
	За качество выполняемых работ		
	Тиражирование эффективных практик	отсутствие воспитанников, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав	5
		отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	5
		отсутствие воспитанников, совершающих самовольные уходы	10
		отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	10
Младший воспитатель	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение безопасных и комфортных условий	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения к соблюдению норм	10

	проживания воспитанников	СанПиН, пожарной безопасности, техники безопасности	
		отсутствие обоснованных жалоб воспитанников по поводу конфликтных ситуаций	10
		отсутствие травм, несчастных случаев	10
		За интенсивность и высокие результаты работы	
	Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	10
		уменьшение количества воспитанников, имеющих вредные привычки (при непосредственном участии младшего воспитателя)	10
		выполнение воспитанниками санитарно-гигиенических норм	10
За качество выполняемых работ			
	Обеспечение качества воспитания и развития	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	5
		отсутствие воспитанников, совершающих самовольные уходы	5
		отсутствие случаев нарушения дисциплины воспитанниками	10
	Врач-педиатр		
	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Выполнение плана комплексного оздоровления воспитанников	100 % реализация мероприятий плана комплексного оздоровления воспитанников	20
	Мониторинг здоровья воспитанников	использование электронной базы данных по диспансеризации, электронного документооборота	10
За интенсивность и высокие результаты работы			
	Расширение видов деятельности по	наличие и использование современных видов оздоровительной и лечебно-	10

	снижению заболеваемости	профилактической деятельности по снижению уровня сезонных заболеваний	
За качество выполняемых работ			
Качественное ведение документации	наличие необходимой документации по профилю деятельности	20	
	отсутствие замечаний руководителя учреждения, Роспотребнадзора, надзорных органов	20	
Медицинская сестра,	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Выполнение плана комплексного оздоровления воспитанников	100 % реализация мероприятий плана комплексного оздоровления воспитанника	10	
	100 % проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников	10	
Реализация плана производственного контроля за соблюдением СанПиН в учреждении	реализация мероприятий по плану контроля	10	
За интенсивность и высокие результаты работы			
Расширение видов деятельности по снижению заболеваемости	наличие и использование современных видов оздоровительной и лечебно-профилактической деятельности по снижению уровня сезонных заболеваний	10	
Качественное ведение документации	наличие необходимой документации по профилю деятельности	20	
	отсутствие замечаний руководителя учреждения, или Роспотребнадзора, или надзорных органов	20	

Медицинская сестра диетическая	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Реализация программы здорового питания	наличие технологических карт приготовления блюд с учетом заболеваний воспитанников	10
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Подготовка и ведение отчетной документации в соответствии с СанПиН	отсутствие замечаний по результатам контроля надзорных органов	20
	Формирование у воспитанников навыков здорового питания	выполнение плана информационно-просветительской работы по программе здорового питания	10
	За качество выполняемых работ		
	Качественное ведение документации	наличие необходимой документации по профилю деятельности	20
		отсутствие замечаний руководителя учреждения, Роспотребнадзора	20
	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Выполнение плана комплексного оздоровления воспитанников	100 % реализация мероприятий плана комплексного оздоровления воспитанника	10
		100 % проведение медицинского массажа воспитанникам в соответствии с назначением врача	10
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Расширение видов деятельности по снижению заболеваемости	наличие и использование современных видов (методов) оздоровительного и лечебно-профилактического массажа	10
	Выполнение медицинского массажа с учетом индивидуальных особенностей и возраста	выполнение различных видов медицинского массажа согласно выбранной методике проведения медицинского массажа и составленному плану, в соответствии с назначением врача	10

	воспитанника и контроль его эффективности	или фельдшера, с учетом функционального состояния воспитанника, анатомо-физиологических, индивидуальных психофизических особенностей, возраста воспитанника	
За качество выполняемых работ			
Качественное ведение документации	наличие необходимой документации по профилю деятельности	10	
	отсутствие замечаний руководителя учреждения, или Роспотребнадзора, или надзорных органов	10	
Эффективность проведенной процедуры (курса) медицинского массажа	проведение профилактики возможных нежелательных ответных рефлекторных реакций организма воспитанника на медицинский массаж	10	
	проведение динамического наблюдения и сравнительной оценки ощущений и состояния воспитанника во время медицинского массажа с фиксацией в соответствующую документацию	10	
Юрисконсульт	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Осуществление информационно-просветительской работы с воспитанниками	реализация плана работы по социально-правовому сопровождению воспитанников	20
За интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения	отсутствие обоснованных жалоб	10
За качество выполняемых работ			
	Сохранность оборудования	соответствие нормативным срокам эксплуатации	10

	Разрешение конфликтных ситуаций	количество выигранных судебных дел, мировых соглашений не менее 85 % от общего количества рассмотренных дел	20
	Качественное ведение документации	наличие необходимой документации по профилю деятельности	10
		отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	10
Делопроизводитель, специалист по кадрам I категории	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение профессиональной документации	100 % полнота и соответствие регламентирующим документам	10
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Социально-правовое сопровождение работников	отсутствие замечаний руководителя учреждения	15
		отсутствие замечаний надзорных органов	15
	За качество выполняемых работ		
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения	25
	Работа с входящей, исходящей корреспонденцией	Своевременная, качественная подготовка ответов, отчетов, справок	15
Повар	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение СанПиН, правил техники безопасности, электробезопасности на пищеблоке	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	20
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение качественного питания воспитанников	отсутствие замечаний Роспотребнадзора или руководителя учреждения по	20

		соблюдению технологического процесса приготовления пищи	
		отсутствие жалоб на качество приготовления пищи	10
За качество выполняемых работ			
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	20
	Соблюдение норм питания	100 % соответствие согласованному с Роспотребнадзором циклическому меню	10
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	10
	Обеспечение приемов материальных ценностей и продуктов питания согласно государственным стандартам и санитарным требованиям	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	10
	Обеспечение санитарных норм содержания и хранения материальных ценностей, продуктов питания в кладовых	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	20
За интенсивность и высокие результаты работы			
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации	20
		отсутствие замечаний руководителя учреждения по	10

		ведению документации и документообороту	
За качество выполняемых работ			
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	10
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	10
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие недостач и излишков по результатам инвентаризации	10
	отсутствие замечаний по ведению документации		
	своевременное списание материальных ценностей согласно срокам эксплуатации		
	За качество выполняемых работ		
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	20
	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, электробезопасности в прачечной		
	отсутствие замечаний, руководителя учреждения или надзорных органов		
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных жалоб воспитанников, работников на качество стирки, ремонта одежды	20

	Обеспечение сохранности имущества, инвентаря, оборудования	отсутствие замечаний по правильности (качеству) использования оборудования, сохранности имущества, инвентаря	20
За качество выполняемых работ			
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний руководителя учреждения	20
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кухонный работник, дворник, уборщик служебных помещений.	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	20
За интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение безопасных, комфортных условий проживания воспитанников в организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	отсутствие аварий и аварийных ситуаций	20
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны воспитанников, работников на несвоевременность выполнения заявок по устранению технических неполадок	20
За качество выполняемых работ			
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения	20
Дежурный по режиму	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение СанПиН, требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	10
За интенсивность и высокие результаты работы			
	Качественное исполнение	отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	25

	должностных обязанностей	отсутствие замечаний по ведению журналов регистрации посетителей, автотранспорта, приема-передачи дежурства	25
За качество выполняемых работ			
	Обеспечение сохранности имущества, инвентаря и оборудования	отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	20

<*> исходя из 100-балльной системы.

Приложение № 6
 к Примерному положению
 об оплате труда работников
 КГКУ «Дудинский детский дом»

**Размер выплат по итогам работы руководителям
 и заместителям учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, воспитанников в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне	75 % 50 % 35 % 20 %
Подготовка учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня мероприятие федерального уровня мероприятие межрегионального уровня мероприятие регионального уровня	50 % 40 % 30 % 20 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	15 % 30 %
Выполнение важных работ	отсутствие замечаний учредителя к организации выполнения важных работ	20 %
Результаты государственной итоговой аттестации	доля воспитанников, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10 %	20 %

Приложение № 7
 к Примерному положению
 об оплате труда работников КГКУ
 «Дудинский детский дом»

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей и заместителей руководителя)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз		
		руководитель учреждения	заместители руководителя	
1	2	3	4	
	Учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей)	4,1	2,9	

Приложение № 8
 к Примерному положению
 об оплате труда работников
 КГКУ «Дудинский детский дом»

**Объемные показатели для отнесения учреждения по сопровождению
 деятельности министерства образования Красноярского края
 (далее – учреждение) к группам по оплате
 труда руководителей учреждений**

Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Объем деятельности учреждения, баллов	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

Для определения объема деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценка производится в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	1
2	Получение и выдача товарно-материальных ценностей в календарном году	за каждую единицу	0,01, но не более 200