

Регистрационная карточка

№ 180

16.06.2025

Наименование акта социального партнерства	Дополнительное соглашение к Коллективному договору КГКУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Дзержинский детский дом»
Дата принятия (подписания)	06.06.2025
Период действия	06.06.2025 – 24.06.2026
Количество приложений	1
ФИО, должность представителей сторон, подписавших акт социального партнерства	О.В. Кайнер – директор КГКУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Дзержинский детский дом»
	Л.В. Ипгефер – председатель первичной профсоюзной организации КГКУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Дзержинский детский дом»
Сообщение регистрирующего органа к акту социального партнерства	№ 180 от 16.06.2025

Исполняющий обязанности
начальника отдела экономики и труда
администрации Дзержинского района



В.В. Гришаева



АДМИНИСТРАЦИЯ
Дзержинского района
Красноярского края
663700 с. Дзержинское
ул.Ленина, 15

Телефоны: 9-06-20, 9-06-12

Факс: 9-15-65

E-mail dzergin@krasmail.ru

16.06.2025 № 180

На № 74 от 09.06.2025

Сообщение
о коллективном договоре

Директору КГКУ для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения
родителей «Дзержинский детский
дом»

О.В. Кайнер

Председателю первичной
профсоюзной организации
КГКУ для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения
родителей «Дзержинский детский
дом»

Уважаемая Ольга Валериевна!
Уважаемая Любовь Владимировна!

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 26 Закона Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве», в соответствии с Законом Красноярского края от 30.01.2014 № 6-2056 «О наделении органов местного самоуправления городских органов муниципальных органов края государственными полномочиями по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров, территориальных соглашений, изменений и дополнений к ним, осуществления контроля за их выполнением», главным специалистом отдела экономики и труда администрации Дзержинского района Своевской А.А. проведена уведомительная регистрация дополнительного соглашения к Коллективному договору КГКУ для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Дзержинский детский дом» на период действия с 06.06.2025 по 24.06.2026.

По итогам экспертизы условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Исполняющий обязанности
начальника отдела экономики и труда
администрации Дзержинского района



В.В. Гришаева

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ
«ДЗЕРЖИНСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»**

663700, Красноярский край, Дзержинский район, с. Дзержинское пер. Школьный 5а

Тел: 8(39167) 9-11-32
Факс: 8(39167) 9-11-32
E-mail: dzer-dd@yandex.ru

**Дополнительное соглашение
к Коллективному договору
краевого государственного казенного учреждения для детей-сирот и
детей, оставшихся без попечения родителей
«Дзержинский детский дом»
на 2023 – 2026 гг.**

регистрационный № 180 от « 16 » 06 2025 года

*И.О. мамалькина следоват
тотемская и ттудва
администрации района
Дзержинского района*

От работодателя:

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



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Кайнер
(подпись, Ф.И.О.)
« 09 » 06 2025 г.
М.П.

Ипгефер
(подпись, Ф.И.О.)
« 09 » 06 2025 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ОТДЕЛ ЭКОНОМИКИ И ТРУДА
АДМИНИСТРАЦИИ РАЙОНА

А.А. Косов

Краевое государственное казенное учреждение для детей сирот и детей, оставшихся без попечения родителей «Дзержинский детский дом», в лице директора Кайнер Ольги Валериевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация, в лице председателя Ипгефер Любовь Владимировны, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющийся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.7 Коллективного договора в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, со статьей 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных 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 Красноярского края», Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера 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», заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В раздел 6. «Оплата труда и нормирование труда» внести изменения:

Пункт 6.7. коллективного договора изложить в следующей редакции: «Установить, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

2. В положение об оплате труда работников КГКУ «Дзержинский детский дом» (приложение к Коллективному договору) внести следующие изменения:

2.1. Раздел II. «Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы» изложить в новой редакции: «2.1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению».

2.2. Раздел III. «Выплаты компенсационного характера» изложить в новой редакции:

«3.1. Работникам Учреждения 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).

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4. 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 (расчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов.

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.

3.5. 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	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	за ненормированный рабочий день ¹	10 %
2	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
3	за работу в сельской местности	15%

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

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

2.3. Раздел IV «Выплаты стимулирующего характера» изложить в новой редакции:

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

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с правовыми актами Министерства образования Красноярского края и выделяется в бюджетной смете учреждения.

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (без учета персональных выплат) составляет не менее 25% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера

заместителям руководителя предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующего характера и выделяется в бюджетной смете учреждения.

Сложившиеся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам заместителям руководителя может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

4.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 5** к Положению об оплате труда

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

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

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

4.6. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для

каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.7. 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.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения, в том числе представительного органа работников.

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

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

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

Размер выплаты конкретному работнику Учреждения определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i, \quad (3)$$

где:

C - размер выплаты 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.

$$C_{1\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (4)$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;
 n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}, (5)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Учреждения, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ - 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.

4.12. 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 стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в состав комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Учреждения».

2.4. Раздел VI. «Условия оплаты заместителей руководителя» изложить в новой редакции: «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 стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.4. Выплаты компенсационного характера заместителям учреждения устанавливаются в соответствии раздела 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.5. Заместителям руководителя Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда заместителям руководителя Учреждения 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.

6.6. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности для заместителей руководителя Учреждения определяются согласно **приложения № 4** к настоящему Положению.

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

6.8. При выплатах по итогам работы учитываются:

- Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
- Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- Организация проведения важных конкурсов, мероприятий;
- Участие в инновационной деятельности;
- Выполнение важных работ;
- Результаты государственной итоговой аттестации.

Размер выплат по итогам работы заместителям учреждения определяется согласно **приложения № 7** к настоящему Положению.

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

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

6.11. Заместителям руководителя учреждения может оказываться материальная помощь с учетом положений 5 раздела Положения».

3. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2023-2026 годы распространяется с 01 сентября 2025 года на всех Работников учреждения.

4. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с 01.09.2025 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2023-2026 годы.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников Учреждения**

**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		
Младший воспитатель	1 квалификационный уровень	13 776,0 <*>
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, инструктор по труду	1 квалификационный уровень	16 769,00
педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог- организатор	2 квалификационный уровень	17 126,00
воспитатель, педагог-психолог	3 квалификационный уровень	17 883,00
учитель-дефектолог	4 квалификационный уровень	18 705,00

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 13 776,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 15 412,0 руб.

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные 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/	13 698,00
2 квалификационный уровень	4 282,00
3 квалификационный уровень /шеф-повар/	14 631,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень /специалист по охране труда/	14 143,00

**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»	
3 квалификационный уровень /медицинская сестра/	17 799,00 <*>
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень /врач-педиатр/	23 720,00

<*> Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 18 597,0 руб.

**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 /кухонный рабочий, мойщик посуды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, сторож, дворник, кладовщик, рабочий по обслуживанию в бане/	12 681,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень /повар, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования/	13 253,00
4 квалификационный уровень /водитель автомобиля/	15 742,00

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы ¹
1	за опыт работы при наличии звания, ученой степени ²	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ³	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения ³	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ³	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения 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	водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах ⁴	3 848 рублей
4	за наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории	2 500 рублей
	первой квалификационной категории	1 500 рублей

<1> Начисляются пропорционально нагрузке.

<2> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<4> Выплата водителям автомобилей, осуществляющим перевозку обучающихся на автобусах, устанавливается в том числе водителям автомобилей, работающим на нескольких видах автотранспортных средств, в случае если работа на автобусах занимает более 50% рабочего времени в календарном году.

**Размер
выплат по итогам работы работникам учреждения**

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

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Заместитель директора	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	отсутствие предписаний надзорных органов, срок устранения которых прошел	5 %
		отсутствие травм, несчастных случаев	5 %
		отсутствие замечаний, претензий со стороны учредителя, руководителя учреждения	10 %
		своевременное и качественное предоставление руководителю учреждения отчетной документации	5 %
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	Развитие семейных форм устройства детей	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 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 %

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериям оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия	Предельное количество баллов	
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 жизнеустройств воспитанника	5	
		Отсутствие травм, несчастных случаев с воспитанниками	10	
	Обеспечение занятости воспитанников	Более 90% воспитанников охвачены дополнительным образованием		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 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-дефектолог	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Социально-педагогическое сопровождение воспитанников	Реализация индивидуальной программы развития и жизнеустройств 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-медико-педагогической комиссии	10
		Своевременное и качественное заполнение необходимой документации, соблюдение сроков, исполнение планов	10
		За интенсивность и высокие результаты работ	
	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-организатор, педагог дополнительно образования, инструктор по труду, инструктор по 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 жизнеустройств воспитанника	10
		Отсутствие травм, несчастных случаев	10
	Организация занятости детей во внеурочное время	100% воспитанников охвачено досуговой занятостью	10
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов актам, регламентирующим работу (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы и др.)	10
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение качества воспитания и развития	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
За качество выполняемых работ			
Тиражирование эффективных практик	Наличие публикации в СМИ	10	
Младший воспитатель	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение безопасных и комфортных условий проживания воспитанников	Отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения к соблюдению норм СанПиН, пожарной безопасности, техники безопасности	10
		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 снижению заболеваемости	Наличие и использование современных видов оздоровительной и лечебно-профилактической деятельности по снижению уровня сезонных заболеваний	10
	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 воспитанников	10
		100% проведение плановой диспансеризации и медицинских осмотров воспитанников	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
	За качество выполняемых работ		
	Качественное ведение документации	Наличие необходимой документации по профилю деятельности	20
Отсутствие замечаний руководителя учреждения, или Роспотребнадзора, или надзорных органов		20	
Специалист по охране труда	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Ведение профессиональной документации	100% полнота и соответствие регламентирующим документам	10
	Организация подготовки работников в области охраны труда и пожарной безопасности	Своевременная организация обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажей по охране труда и стажировок, пожарной безопасности в соответствии с нормативными требованиями	5
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Организация и проведение мероприятий, направленных на снижение уровней профессиональных рисков. Обеспечение	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	10
		Отсутствие замечаний надзорных органов	10

	противопожарных мероприятий, предусмотренных требованиями пожарной безопасности	Обеспечение контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах	10
	За качество выполняемых работ		
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	Отсутствие замечаний надзорных органов	10
		Отсутствие замечаний руководителя учреждения	10
		Своевременная и качественная подготовка документации, анализ, согласование, утверждение, отчеты	15
Инспектор по кадрам	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, шеф-повар	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение Сан ПиН, правил техники безопасности, электробезопасности на пищеблоке	Отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	20
	За интенсивность и высокие результаты работы		

работник, дворник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по обслуживанию в бане	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
Сторож	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение Сан ПиН, требований пожарной и электробезопасности	Отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	10
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Качественное исполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний по вопросам соблюдения пропускного режима	25
		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
Водитель автомобиля	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение СанПиН, правил техники безопасности в гараже	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	10
	За интенсивность и высокие результаты работы		

	Обеспечение безопасных перевозок воспитанников	Отсутствие простоя транспортного средства из-за неисправного технического состояния	10
		Отсутствие ДТП, замечаний государственной инспекции безопасного дорожного движения	20
		Отсутствие замечаний при прохождении технического осмотра транспортного средства	20
	За качество выполняемых работ		
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	20
Мойщик посуды	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности в пищеблоке	Отсутствие замечаний руководителя учреждения или надзорных органов	50
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Обеспечение сохранности имущества (посуды)	Обеспечение нормативных сроков эксплуатации	10
	За качество выполняемых работ		
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	20

Размер выплат по итогам работы заместителям Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия	Предельный размер к окладу (должностному окладу), %
Организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на: международном уровне федеральном уровне межрегиональном уровне региональном уровне	75 % 50 % 35 % 20 %
Подготовка образовательного 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 обучающихся, получивших по итогам государственной итоговой аттестации 81 балл и выше, не ниже 10%	20%



Прочито, пронумеровано
и скреплено печатью *26 / двад-*
цать листов
К/н Директор *Кайнер* О. В. Кайнер