

**Дополнительное соглашение
к Коллективному договору краевого государственного казённого
учреждения
«Ванаварский детский дом»
на 2024 – 2026 гг.**

Регистрационный № 4 от «11» июня 2025 года.

От работодателя:

Директор
КГКУ «Ванаварский детский дом»

/Е.В. Мочалова/

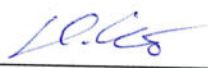
(подпись, Ф.И.О.)

«11» июня 2025 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

/Н.Н. Леонтьев/
(подпись, Ф.И.О.)

«11» июня 2025 г.

КГКУ «Ванаварский детский дом» в лице директора Мочаловой Елены Владимировны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» с одной стороны, и первичная профсоюзная организация в лице председателя Леонтьева Николая Николаевича, действующего на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, являющийся представителем «Работников» с другой стороны, на основании п. 1.11. Коллективного договора от «11» июня 2024 г., в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением правительства Красноярского края от 20.05.2025 № 417-п «О внесении изменения в постановление Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п», приказом министерства образования Красноярского края от 30.05.2025 № 39-11-04 «О признании утратившим силу приказа министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987», приказом министерства образования Красноярского края от 30.05.2025 № 40-11-04 «О внесении изменения в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988»,

заключили настоящее **Дополнительное соглашение** о внесении в Коллективный договор краевого государственного казённого учреждения «Ванаварский детский дом» на 2024 – 2026 гг., **следующих изменений:**

Положение об оплате труда работников КГКУ «Ванаварский детский дом» и Положение о выплатах стимулирующего характера работников КГКУ «Ванаварский детский дом» изложить в редакции согласно приложениям №1, №2 к настоящему Дополнительному соглашению.

Настоящие изменения и дополнения применяются к правоотношениям, возникшим с 01.09.2025 года.

Приложение № 1
к Дополнительному соглашению
№ 4 от 11.06.2025 г.

Приложение № 7
к Коллективному договору
от 11 июня 2024 г.
на 2024 – 2026 гг.

**Положение об оплате труда работников
краевого государственного казённого учреждения
«Ванаварский детский дом»**

I. Общие положения

Положение об оплате труда работников краевого государственного казённого учреждения «Ванаварский детский дом», подведомственного министерству образования Красноярского края (далее Положение, Министерство), разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края, и регулирует порядок оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края (далее - учреждения) по виду экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания».

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень (младший воспитатель)	13 776
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень (инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель)	16 769
2 квалификационный уровень (педагог доп. образования, педагог-организатор, социальный педагог)	17 126
3 квалификационный уровень (воспитатель, педагог-психолог)	17 883

4 квалификационный уровень (учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь)	18 705
---	--------

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (дворник, парикмахер, сторож, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, швея, обувщик по ремонту обуви)	12 681
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (водитель автомобиля, слесарь-ремонтник, повар)	13 253

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень (заведующий складом)	14 143
3 квалификационный уровень (шеф-повар)	14 631
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (экономист, документовед, юрисконсульт)	14 143

Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
2 квалификационный уровень (медицинская сестра диетическая)	17 102
3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	17 799

5 квалификационный уровень (старшая медицинская сестра)	19 729
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень (врач-педиатр)	23 720

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарботной платы, руб.
Специалист по охране труда	14 143

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам КГКУ «Ванаварский детский дом» 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 КГКУ «Ванаварский детский дом», 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.

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

Виды и размеры 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 зарботной платы
1	за ненормированный рабочий день ¹	10 %

2	за заведование элементами инфраструктуры	950 рублей
---	--	------------

<1> Начисляется пропорционально нагрузке.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, положения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представителя выборного органа работников.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

1. Выплаты компенсационного характера руководителю КГКУ «Ванаварский детский дом», его заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела 2 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Предельное количество должностного оклада руководителя КГКУ «Ванаварский детский дом», учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 23,8 должностных окладов 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 руководителю КГКУ «Ванаварский детский дом» может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей КГКУ «Ванаварский детский дом», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется Министерством в следующем размере:

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

2.1. Должностной оклад директору КГКУ «Ванаварский детский дом» устанавливается с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме 9 часов в неделю.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю КГКУ «Ванаварский детский дом» осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Министерством (далее – рабочая группа).

3.1. Министерство представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности КГКУ «Ванаварский детский дом», в том числе включающую информацию органов самоуправления краевого образовательного учреждения, в том числе общественных

советов КГКУ «Ванаварский детский дом», являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

3.2. Руководитель КГКУ «Ванаварский детский дом» имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. 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.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности КГКУ «Ванаварский детский дом» для руководителя, его заместителей определяются в следующем размере:

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3	4
Директор 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 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	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 обеспечены 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 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	5 %

		и отдыха в каникулярное время	
		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 %

Размер персональных выплат руководителю КГКУ «Ванаварский детский дом», его заместителям определяется в следующем размере:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За опыт работы при наличии звания, ученой степени ¹	
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» ²	5 000 рублей
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения ²	3 500 рублей
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» ²	1 750 рублей
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии,	1 750 рублей

	искусствоведения ²	
2	За работу в сельской местности	15 %

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<2> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

4.1. 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 руководителя КГКУ «Ванаварский детский дом», их заместителей определяется в следующем размере:

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	75 %
	федеральном уровне	50 %
	межрегиональном уровне	35 %
	региональном уровне	20 %
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами без замечаний	20 %
Организация проведения важных конкурсов, мероприятий	мероприятие международного уровня	50 %
	мероприятие федерального уровня	40 %
	мероприятие межрегионального уровня	30 %
	мероприятие регионального уровня	20 %
Участие в инновационной деятельности	реализован этап проекта	15 %
	реализован проект, внедрены результаты инновационной деятельности	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%

4.2. 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 и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые 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:

$$Пув = Отп_{пн1} - Отп_{пн2},$$

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 и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями;

Отп_{пн1} – 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 и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями, в полном размере;

Отп_{пн2} – 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 и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в том числе выплат за работу на северных территориях, и выплат по итогам работы, руководителю КГКУ «Ванаварский детский дом», его заместителям устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителю КГКУ «Ванаварский детский дом» устанавливаются по решению Министерства на срок не более 1 года.

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

7. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя КГКУ «Ванаварский детский дом».

8. Группа по оплате труда руководителя КГКУ «Ванаварский детский дом» по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края определяется на основании объемных показателей для отнесения учреждения по сопровождению деятельности министерства образования Красноярского края к группам по оплате труда руководителей образовательных 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 КГКУ «Ванаварский детский дом» при определении группы по оплате труда руководителя оценка производится в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Наличие филиалов на территории Красноярского края	за каждый филиал	25
2	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	1
3	Получение и выдача товарно-материальных ценностей в календарном году	за каждую единицу	0,01, но не более 200
4	Количество краевых государственных образовательных учреждений, в отношении которых проведен мониторинг содержания зданий и сооружений, закрепленных на праве оперативного управления за краевыми государственными учреждениями, путем проведения осмотров их технического состояния	за каждое учреждение	10
5	Наличие автотранспортных средств в учреждении	за каждую единицу	1

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

Размер доплаты при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, оформляется внутренним локальным нормативным актом. Размер доплаты может быть в виде:

- твердой суммы;
- процентного соотношения к окладу.

Приложение № 2
к Дополнительному соглашению
№ 4 от 11.06.2025 г.

Приложение № 9
к Коллективному договору
от 11 июня 2024 г.
на 2024 – 2026 гг.

**Положение о выплатах стимулирующего характера
работников краевого государственного казенного учреждения
«Ванаварский детский дом»**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края (далее – Порядок, Министерство), регулируют отношения, возникающие между краевыми государственными бюджетными и казенными учреждениями, подведомственными Министерству (далее – учреждение), и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу с обеспечением проживания».

2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников КГКУ «Ванаварский детский дом» за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

3. Установление выплат стимулирующего характера в КГКУ «Ванаварский детский дом» осуществляется на основе коллективного договора, локальных нормативных актов учреждения, Положения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам КГКУ «Ванаварский детский дом» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, направленных учреждением в установленном порядке 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, за работу в закрытом административно-территориальном образовании, за работу в сельской местности, в целях 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.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, КГКУ «Ванаварский детский дом» может применять иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные Приложениями № 1, 3 к Приказу министерства образования Красноярского края от 30.05.2025 года № 40-11-04 «О внесении изменения в приказ 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».

5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя КГКУ «Ванаварский детский дом» с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате выплат стимулирующего характера за условия работы в закрытом административно-территориальном образовании, за работу в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников КГКУ «Ванаварский детский дом» (за исключением выплат по итогам работы) устанавливаются в соответствии с настоящим Порядком. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Критерии оценки результативности и качества труда работников КГКУ «Ванаварский детский дом» могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

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 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 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	5

		происшествий с воспитанниками, обучающимися	
		отсутствие воспитанников, совершивших самовольные уходы	10
		отсутствие правонарушений, совершенных воспитанниками	15
Педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед	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 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 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 публикаций 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
Медицинские работники: 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	100 % реализация мероприятий плана комплексного оздоровления	10

	оздоровления воспитанников	воспитанника	
		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
	За качество выполняемых работ		
	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
Старшая медицинская сестра	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Выполнение плана комплексного оздоровления	100 % реализация мероприятий плана комплексного оздоровления воспитанника	10

	воспитанников	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
	Организация и контроль прохождения медицинских осмотров работниками	своевременная организация и контроль прохождения медицинских осмотров работниками при поступлении на работу и периодических, предрейсовых и послерейсовых осмотров	10
	За качество выполняемых работ		
	Качественное ведение документации	наличие необходимой документации по профилю деятельности	15
		отсутствие замечаний руководителя учреждения, или Роспотребнадзора, или надзорных органов	15
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
Документовед, экономист	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 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 соблюдению технологического процесса приготовления пищи	20
		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 цикличному	10

		меню	
Заведующий складом	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 недостатков и излишков по результатам инвентаризации	20
		отсутствие замечаний руководителя учреждения по ведению документации и документообороту	10
	За качество выполняемых работ		
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний надзорных органов или руководителя учреждения	10
Машинист по стирке и ремонту спецодежды, обувщик по ремонту обуви	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, электробезопасности в прачечной	отсутствие замечаний, руководителя учреждения или надзорных органов	20
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных жалоб воспитанников, работников на качество стирки, ремонта одежды	20
	Обеспечение сохранности	отсутствие замечаний по правильности	20

	имущества, инвентаря, оборудования	(качеству) использования оборудования, сохранности имущества, инвентаря	
	За качество выполняемых работ		
	Качественное ведение документации	отсутствие замечаний руководителя учреждения	20
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, кухонный рабочий, дворник, швея, уборщик служебных помещений, слесарь-ремонтник	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
Сторож	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 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 безопасности 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
Парикмахер	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач		
	Соблюдение СанПиН содержания рабочего места, техники безопасности	отсутствие замечаний руководителя учреждения	20
	За интенсивность и высокие результаты работы		
	Качественное исполнение должностных обязанностей	отсутствие жалоб, претензий от воспитанников по качеству работы (стрижек)	20
	Обеспечение сохранности рабочего инвентаря	обеспечение нормативных сроков эксплуатации	20
	За качество выполняемых работ		
	Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний руководителя учреждения	20

<*> исходя из 100-балльной системы.

6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы либо в абсолютном размере. Размер персональных выплат работникам КГКУ «Ванаварский детский дом» устанавливается в соответствии с настоящим Порядком для учреждений, осуществляющих деятельность по уходу с обеспечением проживания

для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

6.1. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника КГКУ «Ванаварский детский дом» 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 КГКУ «Ванаварский детский дом», 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.

6.2. 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 и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

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:

$$\text{Пув} = \text{Отп}_{\text{пн1}} - \text{Отп}_{\text{пн2}},$$

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 и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями;

Отп_{пн1} – 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 и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями в полном размере;

Отп_{пн2} – 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 и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

7. Размер персональных выплат работникам КГКУ «Ванаварский детский дом» по итогам

работы устанавливается следующим образом:

№ 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	за работу в сельской местности	15 %
4	за наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	2 500 рублей 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).

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

8. При выплатах по итогам работы учитываются:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной

деятельности КГКУ «Ванаварский детский дом»;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- результативность обучающихся, воспитанников в конкурсах, мероприятиях.

При установлении выплат по итогам работы могут учитываться как одно, так и несколько оснований, указанных в настоящем пункте.

Размер выплат по итогам работы работникам КГКУ «Ванаварский детский дом»:

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

9. Руководитель КГКУ «Ванаварский детский дом» при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (далее – Комиссия), других органов самоуправления учреждения, в том числе, общественных советов учреждения, представительного органа работников (первичной профсоюзной организации).

Порядок работы Комиссии, а, также, ее состав утверждаются локальным нормативным актом КГКУ «Ванаварский детский дом». В состав Комиссии должны входить председатель первичной профсоюзной организации и другие представители трудового коллектива учреждения.

Комиссия может рекомендовать установление выплат стимулирующего характера и их размер открытым голосованием при условии присутствия на её заседании не менее половины членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом.

С учетом мнения Комиссии руководитель КГКУ «Ванаварский детский дом» принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы) ежемесячно, ежеквартально или

на год.

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

В случае, если работник не полностью отработал норму рабочего времени в отчетном периоде по какой-либо причине (листок временной нетрудоспособности, учебный отпуск, отпуск за свой счет и иные случаи отсутствия работника в отчетный период), расчет суммы баллов за отчетный период (месяц) осуществляется по следующей формуле:

$$S1 = (S \times K1):K$$

где

S1 – сумма баллов за отчетный период;

S – общая сумма набранных баллов по оценочному листу;

K1 – количество отработанных дней за отчетный период;

K – количество рабочих дней за отчетный период.

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

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:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты конкретному работнику Учреждения в плановом периоде;

C_{1балла} – 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.

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

где:

Q_{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).

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

где:

Q_{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_{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_{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.

Округление количества баллов, полученных при расчете, производится до целого числа по правилам округления чисел.