

**Муниципальное казенное образовательное учреждение для детей,  
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной  
помощи**

**«Центр диагностики и консультирования»**

663020 пгт. Емельяново, ул. Декабристов, 15 п.1 тел. +79082118394,

E-mail: cdkemel@mail.ru

---

---

Приложение № 2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации МКОУ «ЦДК»

\_\_\_\_\_ Ю.В. Гафарова

« 28 » августа 2023г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ «ЦДК»

\_\_\_\_\_ С.В. Лосяков

Приказ № 5 от « 28 » августа 2023г

**Положение об оплате труда работников  
муниципального казенного образовательного учреждения для детей,  
нуждающихся в психолого-педагогической  
и медико-социальной помощи  
«Центр диагностики и консультирования»**

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» Емельяновского района» (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Красноярского края», Решением Емельяновского районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район», постановления администрации Емельяновского района от 17.09.2015 № 3289 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», постановлением администрации Емельяновского района №1322 от 27.10.2016 «О внесении изменений в постановление администрации Емельяновского района от 17.09.2015 № 3289 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»» и регулирует порядок оплаты труда работников МКОУ «ЦДК» (далее - Организация).

Оплата труда работников Организации осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера; виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

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

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *приложением № 1* к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам Организации могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются в соответствии с «Условиями, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Организации, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» согласно *приложению №2* к настоящему Положению.

1.3. Наличие выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктами 1.2. настоящего Положения.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

-выплата за работу в сельской местности.

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются

работникам учреждения 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 35% 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) работникам МКОУ «ЦДК», устанавливаются согласно *приложению № 3* к настоящему Положению.

2.5. Выплата за работу в сельской местности производится работникам в размере 25% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в Организации осуществляется в соответствии с «Видами, условиями, размером, и порядком установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников МКОУ «ЦДК», согласно *приложению № 4* к настоящему положению, на основе коллективного договора, локального нормативного акта Организации о выплатах стимулирующего характера.

4. Согласно ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Месячная заработная плата совместителей с учетом доплаты должна быть не ниже части МРОТ, рассчитанной пропорционально отработанному времени.

4.1. На основании Федерального закона №522 от 19.12.2022г. «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»» и закона Красноярского края от 09.12.2022г. №4-1353 «О внесении изменений в статью 4 Закона Красноярского края «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»» установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года в сумме 25988 рублей в месяц.

### 3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главных бухгалтеров

1. Оплата труда руководителя Организации, его заместителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера

2. Размер должностного оклада руководителя Организации устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им Организации с учетом отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей.

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

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

3. Группа по оплате труда руководителя Организации определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Организации, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Организации и другие факторы, в соответствии с «Показателями для отнесения организаций, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», к группам по оплате труда руководителей организаций», согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

4. Руководителю Организации группа по оплате труда руководителей Организации устанавливается учредителем и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с «Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала МКОУ «ЦДК», согласно приложению № 6 и «Перечнем должностей, профессий работников муниципальных организаций Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», согласно приложению №7 к настоящему Положению.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Организации рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей Организации определяется в соответствии с Решением Емельяновского районного Совета депутатов от 09.10.2013 № 44-227Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Емельяновский район».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам и видам Организации на основании приказа руководителя МКУ «Управление образованием администрации Емельяновского района».

7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем Организации на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих Организаций, без учета квалификационной категории. Размер должностного оклада заместителей руководителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

8. Выплаты компенсационного характера руководителю Организации, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

9. Предельное количество должностных окладов руководителей Организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям Организаций, составляет 45 должностных окладов руководителей Организаций 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 местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям Организаций может направляться на стимулирование труда работников Организаций. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с учредителем.

9.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных Организаций с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных Организаций с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек);

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными Организациями с 1 - 2 группами (кроме Организаций, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

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.

10. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям Организаций может осуществляться ежемесячно, ежеквартально или за определенный период, с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной учредителем (далее - рабочая группа).

10.1. Учредитель представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Организаций, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных Организаций, в том числе общественных советов образовательных Организаций, являющуюся основанием для премирования руководителей Организаций.

10.2. Руководители Организаций имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

10.3. 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 руководитель Управления издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Организаций для руководителей Организаций, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям Организаций, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

11.1. Размер выплат по итогам работы руководителям Организаций, их заместителям и главным бухгалтерам определяется «Размером выплат по итогам работы руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам», согласно приложению № 10 к настоящему Положению.

12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям Организаций, их

заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более одного года в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты руководителям Организаций устанавливаются по решению Управления на срок не более года.

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

14. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующей Организации.

Приложение № 1  
к положению  
об оплате труда работников  
МКОУ «ЦДК»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников организаций

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4053,0 <*>
2 квалификационный уровень		4498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6854,0
5 квалификационный уровень	7742,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943,0
2 квалификационный уровень	5431,0
3 квалификационный уровень	5961,0
4 квалификационный уровень	7167,0
5 квалификационный уровень	8367,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993,0
2 квалификационный уровень	10418,0
3 квалификационный уровень	11219,0

### 3. 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	3481,0
2 квалификационный уровень	3649,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053,0
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6542,0

### 4. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	9888,0
2 квалификационный уровень	10629,0
3 квалификационный уровень	11467,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4943,0
3 квалификационный уровень	5431,0
4 квалификационный уровень	6854,0
5 квалификационный уровень	7742,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	8367,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993,0
2 квалификационный уровень	10418,0
3 квалификационный уровень	11219,0

Приложение № 2  
к положению об оплате труда работников  
МКОУ «ЦДК»

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам МКОУ «ЦДК» могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам МКОУ «ЦДК» устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям педагогических работников.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$  – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников Муниципального казенного образовательного учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»;

K – повышающий коэффициент

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами организации с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	За наличие квалификационной категории:	25%
	высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	15%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников прочих образовательных организаций	20%

5.1. Расчет повышающего коэффициента для педагогических работников производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:  $K_1$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчет повышающего коэффициента ( $K_2$ ) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $< 15\%$ , то  $K_2 = 0\%$ ,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат  $> 15\%$ , то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:  $Q_1$  – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$  – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q$  – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$  – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$  – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{\text{отп}}$  – 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 педагогических работников.

Если  $K >$  предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Приложение № 3  
к положению об оплате труда работников  
МКОУ «ЦДК»

Виды и размеры компенсационных выплат

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ  
в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работникам  
МКОУ «ЦДК»

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	За работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20

Приложение № 4  
к положению об оплате труда работников  
МКОУ «ЦДК»

Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда  
МКОУ «ЦДК»

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МКОУ «ЦДК» (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между МКОУ «ЦДК» (далее - Организация) и работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера по видам экономической деятельности «Образование».

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

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами Организации с учетом мнения представительного органа работников.

4. Работникам Организации по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Организацией 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 Организации устанавливаются в соответствии с Таблицами 1, 2.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, Организацией могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные данным Порядком.

5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Организации.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6. Персональные выплаты работникам Организации определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам Организации устанавливается в соответствии с Таблицей 3 к настоящему Порядку.

6.1. Работникам, 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), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается 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, 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. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого

работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.».

7. При выплатах по итогам работы учитываются:  
объем освоения выделенных бюджетных средств;  
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов;  
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Организации;  
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 Организации устанавливается в соответствии с Таблицей 4 к настоящему Порядку.

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

8. Руководитель Организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Организации.

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

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

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

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Организации 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 Организации, 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:

$Q_{\text{стим. раб.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Организации в месяц в плановом периоде;

$n$  – количество физических лиц организации, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя Организации.

$Q_{\text{стим. раб.}} \geq 25\%$  от фонда оплаты труда работников Организации.

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

где:

$Q_{\text{зн}}$  - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, 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 с учетом повышающих коэффициентов, 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.

Таблица №1

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников МКОУ «ЦДК»

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда	условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	

	работников учреждения			
<b>Педагогические работники:</b> педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса.	Руководство объединениями специалистов (проектными командами, творческими группами, методическим Советом, Советом Центра)	1.1 Обеспечение работы в соответствии с планом	10б.
		Участие в работе аттестационной комиссии Центра, экспертных комиссиях, выполнение функций наставника, рецензирование учебно-методических материалов	1.2 Постоянное участие в комиссиях, ведение и подготовка отчетной документации.	10б. за каждый вид работы отдельно
	Работа в ПШк учреждения	Участие в работе	1.3 Участие в комиссии, подготовка отчетной документации	10б.
	Работа по повышению педагогической компетентности родителей и работников образовательной организации	Проведение мероприятий для родителей, семей: -воспитанников Центра; -семей района	1.4 Проведение одного мероприятия для родителей (лекторий, семинар, детско-родительское мероприятие)	10б.
			1.5 Разработка методических рекомендаций, сценариев собраний.	10б.
			1.6 Освещение проблем детства в СМИ (газета, сайт)	10б.
		Разработка,	1.7 Наличие	20б.

	Вклад в повышение качества образования, распространение собственного педагогического опыта	реализация коррекционно-развивающих, профилактических программ, элективных курсов, мониторингов, скринингов исследования связанных с образовательной деятельностью, внедрение новых диагностических пакетов	программ, прошедших экспертизу методического совета МКОУ «ЦДК».	
		Наличие опубликованных <u>собственных методических разработок</u> , опубликованных статей, научных публикаций, информационных статей, буклетов	1.8 районного уровня краевого уровня всероссийского уровня	106.
				156.
				206.
		Публичное представление собственного педагогического опыта на МО, научно-практических конференциях, семинарах, курсах повыш. квалифик. в форме открытого занятия, семинара, мастер-класса и тд.	1.9 Уровень учреждения	106.
	Районный уровень		156.	
Краевой уровень	206.			
Результативное межведомственное взаимодействие со специалистами по выявлению и сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья:	а) со специалистами ППк образовательных организаций, в) со специалистами здравоохранения, г) со специалистами КДН и ЗП, УСЗН, органами полиции,	1.10 Наличие и результативность взаимодействия	106.	

		судами, отделом опеки.		
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	Охват уч-ся Емельяновского района охваченных профориентационными услугами от потребности (100%)	2.1 65-80%  50-65%	206  106
		Исполнение запланированных мероприятий ИПР несовершеннолетних	2.2 80-100% от 5 и более запланированных мероприятий	206
		Плановое решение проблем семьи в указанные сроки	2.3 80%-100% 65%-79%	206 106.
		Оказание своевременной и качественной консультативной психолого-педагогической помощи участникам образовательного процесса	2.4 100% обеспечение по обращению  от 5 и более	106.
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Исполнительская дисциплина в ведении документации	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная качественная подготовка отчетов, нормативных документов, рабочих	3.1 100%	106.

		программ, журналов)			
		Проведение психолого-педагогического мониторинга в районе.	3.2 Аналитический отчет, свод данных	206.	На период мониторинговых работ
		Своевременное и качественное ведение баз данных утвержденных Центром	3.3 100%	56.	за каждую базу-данных
	Участие в разработке и реализации проектов, программ связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	3.4 Призовое место в конкурсе проектов, программ (получение гранта, диплома)	206.	
			3.5 Издание печатной продукции в рамках проекта, программы	156.	
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных и других работ в учреждении	3.6 постоянно	156.	
<b>Административно - вспомогательный персонал: -секретарь</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	1.1 отсутствие замечаний администрации учреждения, контро	206	
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам,	1.2 100% соответствие нормам действующего законодательства	206	

	Обработка и предоставление дополнительной информации	Наличие замечаний	1.3 0	106
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	1.4 100%	206
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	2.1 Постоянно	106
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого помещения	2.2 Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	106
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	2.3 Своевременно, качественно	156
	Подготовка и обслуживание работы семинаров, совещаний и конференций	Качественная организация работы и обслуживание на высшем уровне	2.4 Отсутствие замечаний	106
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Создание и соблюдение в	Наличие регламентов	3.1	106

	учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации и по эффективной организации работы и рациональном у использовани ю финансовых и материальных ресурсов	3.2 1 предложение	106
Участие в реализации образовательн ых проектов		3.3 1 проект	106	
Участие в мероприятиях разного уровня		3.4 1 мероприятие	106	
Уборщик служебных помещений	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Соблюдение санитарно- гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Наличие замечаний администрации и учреждения, предписаний контролирую щих или надзирающих органов, аварий	0	206
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	206
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	206

	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	106
	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации и заведения по рациональном у использованию имущества и материалов	1 предложение	206
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществлен ие рациональног о расходования материалов	Экономия материальных средств	206
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	206
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	206

Таблица №2

Должности	Критерии	Условия		Предельное количество баллов
		Наименование	индикатор	
<b>Иные руководящие работники:</b> -Начальник отдела	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитатель	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, диагностико-	в соответствии с лицензией, паспорт кабинета,	206

	ного процесса, диагностико- экспертной деятельност и	экспертной деятельности	требований диагностическим комплектам	
		наличие высококвалифицирован ных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационн ую категорию	10б
		обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний над зорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20б
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров отдела	20б	
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация качественной и своевременной консультативной и методической помощи обратившихся в центр	отсутствие жалоб клиентов	10б
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровья учащихся, воспитанников	10%
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества диагностической, консультативной, коррекционно- развивающей работы по результатам внутреннего контроля	не ниже 80%	20б	

		участие отдела в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	106
			Наличие экспериментальной площадки, получение гранта	206
		Обеспечение открытости и доступности информации	Еженедельная работа с сайтом ЦДК	206
	Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1-2% от общей численности	206
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, рабочие программы педагогов)	наличие и реализация программ и проектов	206	

Таблица №3

Размер персональных стимулирующих выплат работникам МКОУ «ЦДК»

№ п/п	Основание установления выплаты	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	За опыт работы в занимаемой должности от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения;	5%
		15%
		20%

	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;	15%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	20%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	15%
	от 5 до 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения;	30%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;	30%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	25%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения;	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения;	40%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	35%
	при наличии по четного звания, начинающегося со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;	40%
2	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.	20%

\* - расчет персональных стимулирующих выплат производить от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Таблица №4

Размер выплат по итогам работы работников МКОУ «ЦДК».

Критерии оценки, результативности и качества труда работников учреждения	условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и	Результативность участия в профессиональных конкурсах	Победитель/дипломант конкурса	50б.
		-Муниципального уровня -Краевого уровня	70б.

методов организации труда;		-Российского уровня	100б.
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная качественная подготовка отчетов, нормативных документов, рабочих программ, журналов)	100%	50б.
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	показатели качества диагностической, консультативной, коррекционно-развивающей работы по результатам внутреннего контроля	80-100% (в соответ. с программой)	50б.
Участие в инновационной деятельности;	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100б.
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.	Наличие важных работ, мероприятий	Краевые Районные внутри учреждения	50б. 40б.

Приложение № 5  
к положению об оплате труда работников  
МКОУ «ЦДК»

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя организации с учетом отнесения организации к группе по оплате труда руководителей организаций

N п/п	Организации	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала организации			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1.	Организации, подведомственные муниципальному казенному учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского района»	2,6-3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

Приложение № 6  
к положению об оплате труда работников  
МКОУ «ЦДК»

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МКОУ «ЦДК»

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МКОУ «ЦДК» (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя МКОУ «ЦДК» (далее - организация).

2. Настоящий Порядок распространяется на:  
организацию МКОУ «ЦДК».

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{N},$$

где  $ДО_{\text{ср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$ДО_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием организации;  $n$  - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя организации подлежит пересмотру в случае: изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала организации более чем на 15 процентов;  
увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 7  
к положению об оплате труда работников  
МКОУ «ЦДК»

Перечень должностей, профессий работников муниципальных организаций  
Емельяновского района, подведомственных муниципальному казенному  
учреждению «Управление образованием администрации Емельяновского

района», относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1. Образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	учитель-логопед учитель-дефектолог педагог-психолог социальный педагог

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 275152970271060640478711546600923288287568428800

Владелец Лосяков Сергей Витальевич

Действителен с 24.10.2024 по 24.10.2025