

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Курагинский детский сад № 7 «Рябинка»

СОГЛАСОВАНО

Руководитель управления образования администрации Курагинского района

Т.В.Ципушикова
личная подпись (инициалы, фамилия)
« 15 » 12 2020г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующая МБДОУ Курагинский детский сад №7 «Рябинка»

Е.М.Букрина
личная подпись (инициалы, фамилия)
« 15 » 12 2020г.



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ Курагинский детский сад №7 «Рябинка»

А.П.Хасьянова
личная подпись (инициалы, фамилия)
« 14 » 12 2020г.



Положение об оплате труда

работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Курагинский детский сад № 7 «Рябинка»

Принято на общем собрании учреждения
Протокол № 39 от 14.12 2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБДОУ №7 «Рябинка» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организаций могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», приказом 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 образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Письма Министерства образования и науки Красноярского края от 16.06.2014г. №75-7389, «Положение об оплате работников муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организациях муниципального образования Курагинского района» утвержденное постановлением администрации Курагинского района от 29.09.2014 № 1163 - П. Письма Министерства образования и науки Красноярского края от 16.06.2014г. №75-7389, статьи 47 Устава муниципального образования Курагинского района, регионального соглашения № 3 от 13.02.2015 «О минимальной заработной плате в Красноярском крае» и регулирует порядок, условия оплаты труда работников МБДОУ №7 «Рябинка» (далее - Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Курагинского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом: а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; в) государственных гарантий по оплате труда; г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных автономных, бюджетных и казенных организаций; д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; е) мнения представительного органа работников.

1.5. Для работников Учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.6. Работникам Учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.7 Оплата при совмещении профессий (должностей). Согласно ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ под совмещением должностей понимается выполнение работником у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой дополнительной работы по такой же или иной профессии (должности).

Дополнительная работа поручается работодателем работнику с его письменного согласия. Работник также в письменной форме должен согласиться со сроком выполнения дополнительной работы, ее содержанием и объемом.

Выполнение дополнительной работы может являться условием трудового договора. В этом случае согласия работника не требуется.

Выполнение дополнительной работы по такой же профессии или должности является расширением зон обслуживания или увеличением объема работы.

Согласно ч. 1 ст. 60.2 ТК РФ совмещение профессий (должностей) осуществляется в пределах установленной для данного работника продолжительности рабочего времени.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. Отказ работника от выполнения дополнительной работы является его правом и не может повлечь применение к работнику каких-либо санкций.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению работника и работодателя с учетом содержания и характера дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). Минимальный размер доплаты трудовым законодательством не установлен.

Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника.

1.8 Оплата при расширении зон обслуживания, увеличение объема работы.

Порядок возложения на работника дополнительной работы в связи с увеличением зон обслуживания или объема работы аналогичен порядку возложения на работника дополнительной работы в связи с совмещением профессий (должностей).

Размер доплаты согласовывается сторонами с учетом содержания или объема дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ). Трудовое законодательство не устанавливает ни минимальных размеров доплаты, ни правил, которыми могли бы руководствоваться работник и работодатель при определении размера доплаты. Такие размеры и правила определяются соглашением сторон.

1.9. Оплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника имеет место в случае, когда соответствующий работник не выполняет трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, но за ним сохраняется его место работы (во время отпуска, болезни, командировки и т.п.). Работник в данном случае выполняет и свою работу, и работу временно отсутствующего работника.

Если работник освобождается от основной работы, то имеет место временный перевод на другую работу (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ).

Если же работник без освобождения от своей работы исполняет обязанности по вакантной должности, то речь идет либо о совмещении профессий (должностей), либо о расширении зон обслуживания, увеличении объема работы.

Обязанности отсутствующего работника возлагаются на одного работника или распределяются между несколькими работниками.

Исполнение обязанностей отсутствующего работника регулируется ст. 60.2 ТК РФ.

Поручить работнику исполнение обязанностей отсутствующего работника можно только с его согласия. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника ему может быть поручена дополнительная работа как по иной, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

В Положении об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников организации и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам организации устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

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

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, 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, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета персональной выплаты размер минимальной заработной платы для работников учреждения определяется законодательством»;

2.4. 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 краевых государственных бюджетных и казенных организаций, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

K – повышающий коэффициент.

2.5. 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:	

	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	50%

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 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).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в организациях в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников организации устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам организации на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечение региональной выплаты, установленной пунктом 4.7 настоящего раздела.

4.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников Учреждения, устанавливается согласно приложению 3 к настоящему Положению.

4.3.1. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.3.2 Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

4.3.4. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем организации ежемесячно, ежеквартально или на год, с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения по оценочным листам педагогов и самоанализу работы за проработанный квартал и утверждаются приказом руководителя на следующий квартал за конкретно отработанные дни. Выплаты по итогам устанавливаются в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой за проработанный месяц.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работникам на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных организацией в установленном порядке на оплату труда работников.

4.5. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности 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 организаций устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

4.6. 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.

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{Q_{\text{стим. раб.}}}{\sum_{i=1}^n B_i} \text{ где:}$$

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – 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.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения, оказывается по решению руководителя в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью

супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), сложного заболевания, требующего срочного лечения (при наличии документов).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя с учетом положений настоящей статьи.

6. Оплата труда руководителя Учреждения и заместителя

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения и заместителя включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им Учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей определенных в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений».

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

при высшей квалификационной категории – 20%;

при первой квалификационной категории – 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителя Учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников Учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Учреждения и другие факторы, согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности образовательного Учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Для определения суммы баллов за количество групп в Учреждении учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

6.4. 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 для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения и перечнем должностей, профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу, устанавливаемыми администрацией Курагинского района.

6.5. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя этого Учреждения.

6.6. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя Учреждения и заместителя устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края содержащими нормы трудового права и разделом 3 настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера для руководителя Учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности организации, лично руководителя в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

6.8. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения выделяется в бюджетной смете Учреждения.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя Учреждения.

Предельное количество должностных окладов руководителей организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, составляет до 45 должностных окладов, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей организаций, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, установленных в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», 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.

6.9.1. Должностной оклад устанавливаются с учетом ведения педагогической работы.

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

6.10. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается настоящим Положением.

6.10.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляется на учебный год, ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Курагинского района (далее – рабочая группа).

6.10.2. Управление образования администрации Курагинского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности Учреждения (рейтинг), в том числе включающую информацию органов самоуправления Учреждения, в том числе общественного совета Учреждения.

6.10.3. Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

6.10.4. 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, управление образования администрации Курагинского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

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

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для руководителя и заместителя определяются согласно приложению 5 к настоящему Положению.

6.10.6. При выплатах по итогам работы учитываются: степень освоения выделенных бюджетных средств; проведение ремонтных работ; подготовка образовательной организации к новому учебному году; участие в инновационной деятельности; организация и проведение важных работ, мероприятий.

6.11. Руководителю Учреждения и заместителю может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.11.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю Учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа управления образования администрации Курагинского района в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

6.11.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителю руководителя Учреждения производится на основании приказа руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

6.12. Руководителю и заместителю руководителя персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

6.13. Работникам Учреждения персональные выплаты устанавливаются в соответствии с приложением 9 к настоящему положению.

7. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера..

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя Учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных организацией от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей организаций и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученных организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

7. Заключительные и переходные положения

Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.