

**Положение об установлении системы оплаты труда работников  
муниципального казённого учреждения Сургутского района  
«Информационно-методический центр»**

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального казённого учреждения Сургутского района «Информационно-методический центр» (далее – положение) устанавливает общие подходы при определении состава оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих и иных выплат, а также условия и порядок осуществления указанных выплат работникам муниципального казённого учреждения Сургутского района «Информационно-методический центр» (далее – учреждение).

2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Уставом Сургутского района и определяет:

- 1) основные условия оплаты труда;
- 2) порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- 3) порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- 4) порядок и условия установления иных выплат, относящихся к оплате труда;
- 5) порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

3. В настоящем положении используются следующие основные понятия и определения:

1) работники – лица, осуществляющие в учреждении в соответствии с заключёнными трудовыми договорами трудовые функции по должностям руководителей (за исключением должностей директор, заместитель директора, главный бухгалтер), специалистов и служащих (далее – служащие);

2) работодатель – в отношении работников учреждения работодателем является учреждение в лице директора;

3) учредитель – отраслевой (функциональный) орган администрации Сургутского района, осуществляющий функции и полномочия учредителя в соответствии с муниципальным правовым актом Сургутского района;

4) иные понятия и определения используются в значениях, определённых Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждений, осуществляется из бюджета Сургутского района и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5. Оплата труда работников учреждений состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим положением.

6. Условия оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих и иных выплат закрепляются в локальном нормативном правовом акте учреждения (положении об оплате труда) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим положением.

7. Конкретные условия оплаты труда работника учреждения, устанавливаются трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении локальным нормативным правовым актом (положением об оплате труда).

8. Месячная оплата труда работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями работодателя, уполномоченных органов учреждения, а равно и собственника имущества учреждения или уполномоченных собственниками лиц (органов) не могут предусматриваться выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников – по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса), или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействий).

10. Оплата труда работников (без учёта стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не должна быть меньше оплаты труда (без учёта стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## Глава 2. Основные условия оплаты труда

1. Размеры окладов (должностных окладов) служащих общепрофессиональных учреждений устанавливаются на основании отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 1.

Таблица 1

п/п	Наименование профессий (должностей)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1.1.	1 квалификационный уровень	
1.1.1.	Эксперт	
2.2.	4 квалификационный уровень	
2.1.1.	Ведущий инженер	
3.1.	5 квалификационный уровень	
3.1.1.	Главный специалист	35 000,00

2. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям служащих, включенных в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, устанавливаются на основании отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» согласно таблице 2.

Таблица 2

п/п	Наименование профессий (должностей)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1.1.	3 квалификационный уровень	
1.1.1.	Методист	23 500,00

3. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих, должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, приведены в таблице 3.

Таблица 3

п/п	Наименование профессий (должностей)	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
1	Системный администратор	23 500,00
2	Графический дизайнер интерфейсов	23 500,00
3	Специалист по персоналу	23 500,00
4	Ведущий специалист	27 500,00
5	Специалист по закупкам	27 500,00
6	Заместитель начальника отдела	35 000,00
7	Начальник отдела	37 000,00
8	Заместитель начальника управления	40 000,00

».

### Глава 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

#### 1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- выплата при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

#### 2. Перечень, размеры, условия компенсационных выплат указаны в таблице 4.

Таблица 4

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день	<p>- в размере одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;</p> <p>- в размере двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (с учетом ежемесячных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим</p>	<p>осуществляется в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом положений, предусмотренных постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>

2.	Выплата при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	в размере, определенном по согласованию сторон трудового договора, но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности	осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и оформляется приказом работодателя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы; критерии определения конкретных размеров выплаты в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы устанавливаются локальным нормативным правовым актом, регулирующим вопросы оплаты труда работников учреждения (положение об установлении системы оплаты труда работников)
3.	Районный коэффициент за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях	1,7	осуществляется в соответствии со статьями 315 – 317 Трудового кодекса Российской Федерации, решениями Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302
4.	Процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	до 50%	«О гарантиях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района»

3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решениями Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района».

Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляются на виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, за исключением выплат, установленных единовременно в абсолютном размере, а также размер, которых устанавливается исходя из месячного фонда оплаты труда, исчисленного с учетом районного коэффициента за работу в местностях с особыми климатическими условиями и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором осуществляется в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Вид, размер выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего положения.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

#### Глава 4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за год.

2. Перечень и размеры стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 5.

Таблицу 5

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Основные условия осуществления выплаты (факторы, обуславливающие получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	<p>по профессиям (должностям):</p> <p>эксперт, ведущий инженер, главный специалист, методист, системный администратор, графический дизайнер интерфейсов, ведущий специалист</p> <p>- до 55% от оклада (должностного оклада) если профессия (должность) отнесена к основному персоналу</p> <hr/> <p>по должности:</p> <p>специалист по закупкам</p> <p>- до 65% от должностного оклада если должность отнесена к основному персоналу</p> <hr/> <p>по должности:</p> <p>заместитель начальника отдела</p> <p>до 75% от должностного оклада если должность отнесена к основному персоналу</p> <hr/> <p>по должности:</p> <p>специалист по персоналу</p> <p>- до 85% от оклада (должностного оклада) если профессия (должность) отнесена к основному персоналу</p> <hr/> <p>по должности:</p> <p>начальник отдела</p> <p>- до 105% от оклада (должностного оклада) если профессия (должность) отнесена к основному персоналу</p>	<p>выплачивается ежемесячно (в случае установления);</p> <p>размер определяется персонально исходя из оценки интенсивности и результативности деятельности работника и отнесения профессии (должности) к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения;</p> <p>устанавливается на срок не более года</p>
2.	Премия по итогам работы за месяц	25% от оклада (должностного оклада)	<p>выплачивается ежемесячно за выполнение трудовых функций надлежащего качества и в срок;</p> <p>может быть снижена по решению работодателя</p>

			при наличии в деятельности работника упущений и (или) недостижении установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения за месяц
3.	Премия по итогам работы за год	до 1 месячного фонда оплаты труда работника (далее – МФОТ); установленный размер может быть увеличен в случае принятия учредителем решения об увеличении размера премии по итогам работы за год и определения источника финансового обеспечения	выплачивается ежегодно; конкретный размер премии определяется в зависимости от достижения установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения за год

3. При определении размеров выплат стимулирующего характера, решение принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников). Порядок работы комиссии утверждается локальным нормативным правовым актом учреждения.

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы:

1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности работника в процессе труда и устанавливается:

- за высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных и сложных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

2) размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с показателями и критериями оценки интенсивности и результативности деятельности работников учреждения, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения по согласованию с учредителем и департаментом финансов администрации Сургутского района.

При установлении показателей и критериев оценки интенсивности и результативности деятельности следует учитывать:

- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение работником учреждения очень важных и сложных работ, определенных трудовым договором;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой всех служб учреждения);
- иные критерии, определены локальным нормативным правовым актом учреждения;

3) конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом работодателя в процентах от должностного оклада (оклада) на срок не более одного года на основании проведенной оценки интенсивности и результативности деятельности работника.

#### 5. Премия по итогам работы за месяц:

1) выплата премии по итогам работы за месяц производится работникам:

- за качественное, своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работников;
- за достижение установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения за месяц, в случае, когда работодателем принято решение об установлении работникам размера премии по итогам работы за месяц в зависимости от достижения установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения за месяц.

Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения за месяц, включая критерии и порядок оценки достижения установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения за месяц, утверждаются учредителем учреждения;

2) размер премии по итогам работы за месяц может быть снижен:

- при наличии в деятельности работника упущений за которые возможно снижение размера премии по итогам работы за месяц, в соответствии с перечнем упущений утверждённым учредителем учреждения;
- при недостижении установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения за месяц (в случае, когда работодателем принято решение об установлении работникам размера премии по итогам работы за месяц в зависимости от достижения установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения за месяц);

3) работникам, к которым применено дисциплинарное взыскание, выплата премии по итогам работы за месяц не производится в месяце, в котором к ним было применено дисциплинарное взыскание;

4) общий размер снижения премии по итогам работы за месяц не должен приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%;

5) решение о снижении размера премии по итогам работы за месяц работнику принимается работодателем и оформляется соответствующим приказом на основании:

- информации об упущениях, поступившей в письменном виде директору учреждения от непосредственного руководителя работника;
- оценки достижения установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения за месяц (в случае, когда работодателем принято решение об установлении работникам размера премии по итогам работы за месяц в зависимости от достижения установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения за месяц);

6) премия по итогам работы за месяц выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце согласно таблице учета рабочего времени.

#### 6. Премия по итогам работы за год:

1) размер премии по итогам работы за год составляет до 1 месячного фонда оплаты труда работника, по решению учредителя и при определении источника

финансового обеспечения предусмотренный настоящим подпунктом предельный размер премии по итогам работы за год может быть увеличен;

2) конкретный размер премии по итогам работы за год для работников учреждений устанавливается приказом работодателя на основании результатов выполнения показателей эффективности и результативности;

3) результаты выполнения показателей эффективности и результативности оформляются директором учреждения в виде справки о выполнении показателей эффективности и результативности, которая направляется им на согласование учредителю учреждения и заместителю главы Сургутского района, осуществляющему общее и непосредственное руководство деятельностью учредителя;

4) директор учреждения предоставляет учредителю согласованную справку о выполнении показателей эффективности и результативности 15 января года, следующего за отчётным;

5) премия по итогам работы за год работникам учреждений выплачивается на основании приказа работодателя не позднее первого квартала, следующего за отчётным годом;

6) премия по итогам работы за год выплачивается в полном размере работнику, который проработал весь календарный год в учреждении и при выполнении показателей эффективности и результативности, и отсутствии в деятельности работника упущений, перечень которых утверждается учредителем учреждения (далее – упущения);

7) размер премии по итогам работы за год в отношении конкретного работника, может быть снижен при наличии в деятельности работника упущений, неучтённых при определении соответственно размера ежемесячного премирования;

8) снижение размера премии по итогам работы за год работнику оформляется приказом работодателя на основании:

- информации об упущениях, допущенных работником, поступившей в письменном виде директору учреждения от непосредственного руководителя работника;

- справки о выполнении показателей эффективности и результативности;

- иных документов, предусмотренных локальным нормативным актом учреждения;

9) премирование работников по результатам работы за год осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждений;

10) размер премии по итогам работы за год определяется исходя из размеров месячных фондов оплаты труда, соответствующих занимаемым работником должностям и действующим в период выполнения им трудовых обязанностей.

Определение размера месячного фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с пунктом 3 главы 6 настоящего положения;

11) премия по итогам работы за год в полном размере, установленном решением работодателя, выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год в учреждении;

12) премия по итогам работы за год в размере, определяемом с учётом пропорционально отработанного времени в календарном году, выплачивается работникам, проработавшим неполный календарный год, за исключением случаев, указанных в подпункте 13 настоящего пункта.

В отработанное время для расчёта размера премии по итогам работы за год включается время работы по табелю учёта использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке/поездке; ежегодном оплачиваемом отпуске; дополнительном отпуске с сохранением заработной платы; прохождении обучения по поручению работодателя; исполнения государственных или общественных обязанностей; предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы; дни отдыха, предоставляемые за работу в выходные или нерабочие праздничные дни; дни отдыха с сохранением заработной платы, предоставляемые в соответствии с коллективным договором; дни, предоставленные в соответствии со статьёй 262 Трудового кодекса Российской Федерации.

В отработанное время для расчёта размера премии по итогам работы за год не включается: временная нетрудоспособность, дни нахождения в дополнительных отпусках, предусмотренных статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, дни нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, дни работы в выходные или нерабочие праздничные дни.

Периоды времени, включаемые в расчётный период, в сумме не могут превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный год;

13) премия по итогам работы за год не выплачивается уволенным в течение отчетного года по собственному желанию и за виновные действия, в связи с истечением срока трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника».

#### Глава 5. Порядок и условия установления иных выплат, относящихся к оплате труда

1. С целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты, относящиеся к оплате труда:

- 1) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 2) премия за выполнение особо важного и сложного задания;
- 3) единовременная премия в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района;
- 4) доплата до минимального размера оплаты труда;
- 5) единовременная премия к юбилейным датам работника.

2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

- 1) размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1 месячный фонд оплаты труда;
- 2) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности;
- 3) основанием для выплаты единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ работодателя о предоставлении отпуска;

4) расчёт месячного фонда для оплаты единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяется исходя из месячного фонда оплаты труда на дату начала отпуска.

Определение размера месячного фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с пунктом 3 раздела 6 настоящего положения;

5) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в календарном году, в котором работник принят на работу, в том числе по срочному трудовому договору или в порядке перевода, выплачивается пропорционально отработанному времени в календарных днях, за исключением работников, указанных в подпункте 6 настоящего пункта;

6) в случае принятия на работу лиц (в том числе путём заключения срочного трудового договора), ранее замещавших должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Сургутского района, и лиц, ранее работавших в муниципальных учреждениях Сургутского района, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в календарном году, в котором работник принят на работу, в том числе по срочному трудовому договору или в порядке перевода выплачивается в полном объёме при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем финансовом году;

7) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, приступившим к работе после окончания отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, выплачивается пропорционально отработанному времени в календарных днях в текущем календарном году;

8) в отработанное время для расчёта размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, выплачиваемой пропорционально отработанному времени в текущем календарном году, включается стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

### 3. Премия за выполнение особо важного и сложного задания:

1) выплата премии за выполнение особо важного и сложного задания осуществляется работникам учреждений в соответствии с порядком выплаты премии за выполнение особо важного и сложного задания в муниципальных казённых учреждениях Сургутского района, утверждённым муниципальным правовым актом Сургутского района, на основании приказа работодателя;

2) размер премии за выполнение особо важного и сложного задания составляет до 0,5 месячного фонда оплаты труда работника;

3) расчёт месячного фонда оплаты труда для выплаты премии за выполнение особо важного и сложного задания, определяется исходя из месячного фонда оплаты труда, действующего на день принятия решения работодателя о выплате премии за выполнение особо важного и сложного задания;

4) расчёт размера месячного фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с пунктом 3 главы 6 настоящего положения;

5) премия за выполнение особо важного и сложного задания выплачивается в пределах планового годового фонда оплаты труда учреждения».

### 4. Единовременная премия в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района:

1) выплата единовременной премии в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района осуществляется

работникам учреждения, включенным в состав участников муниципальной управленческой команды Сургутского района решением Думы Сургутского района в случае если администрацией Сургутского района принято решение о поощрении участников муниципальной управленческой команды Сургутского района;

2) размер единовременной премии в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района определяется решением о поощрении участников муниципальной управленческой команды Сургутского района, принятым администрацией Сургутского района;

3) выплата единовременной премии в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района осуществляется на основании приказа работодателя о выплате единовременной премии в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района;

4) единовременная премия в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района выплачивается работникам учреждения, состоящим в штате учреждения на дату издания приказа работодателя о выплате единовременной премии в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района.

5. Доплата до минимального размера оплаты труда:

1) доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается работнику учреждения при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени в случае, если оплата труда работника за месяц менее минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

2) доплата до минимального размера оплаты труда осуществляется в пределах планового годового фонда оплаты труда учреждения.

6. Единовременная премия к юбилейным датам работника.

1) при достижении работником возраста 50 лет и далее каждые последующие полные 5 лет, работнику производится выплата единовременной премии к юбилейным датам работника в размере 0,5 месячного фонда оплаты труда;

2) право на получение единовременной премии к юбилейным датам работника сохраняется в течение трёх месяцев со дня наступления события (юбилейной даты) и выплачивается работникам по основному месту работы, проработавшим в учреждении не менее шести месяцев, а также принятым в порядке перевода из муниципальных учреждений Сургутского района или органов местного самоуправления Сургутского района;

3) расчёт месячного фонда для оплаты единовременной премии к юбилейным датам работника определяется исходя из месячного фонда оплаты труда на дату достижения работником возраста 50 лет и далее каждые последующие полные 5 лет.

Расчёт размера месячного фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с пунктом 3 главы 6 настоящего положения;

4) основанием для выплаты единовременной премии к юбилейным датам работника является приказ работодателя. Для издания приказа работник должен подать соответствующее заявление».

## Глава 6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчёта на 12 месяцев исходя из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение функций на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств.

2. Учреждение при планировании расходов на оплату труда работников учреждения предусматривает долю фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала организации в размере не более 40%, начиная с планирования расходов бюджета Сургутского района на 2026 год и на плановый период 2027, 2028 годов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, утверждается учредителем с учетом следующих критериев:

- основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители;

- вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования;

- административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

3. В целях определения размеров стимулирующих и иных выплат, относящихся к оплате труда, которые в соответствии с настоящим положением исчисляются исходя из размера месячного фонда оплаты труда, размер месячного фонда оплаты труда рассчитывается, включая следующие выплаты:

- оклад (должностной оклад);
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия по итогам работы за месяц.

Указанные выплаты исчисляются с применением к ним районного коэффициента за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».