

Положение об определении условий оплаты труда  
директора, заместителей директора  
муниципального казённого учреждения Сургутского района  
«Информационно-методический центр»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об определении условий оплаты труда директора, заместителей директора муниципального казённого учреждения Сургутского района «Информационно-методический центр» (далее – 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 2025 год, утверждёнными решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Уставом Сургутского района и определяет:

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

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

- 1) муниципальное казённое учреждение Сургутского района «Информационно-методический центр» (далее – учреждение);
- 2) руководители – при совместном упоминании лица, осуществляющие в учреждении в соответствии с заключёнными трудовыми договорами трудовые функции по должностям директор, заместитель директора;
- 3) работодатель – в отношении заместителей директора учреждения работодателем является соответствующее учреждение в лице директора учреждения, в отношении директора учреждения работодателем является администрация Сургутского района;
- 4) учредитель – отраслевой (функциональный) орган администрации Сургутского района, осуществляющий функции и полномочия учредителя учреждения в соответствии с муниципальным правовым актом Сургутского района;
- 5) иные понятия и определения используются в значениях, определённых Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Финансирование расходов, направленных на оплату труда руководителей учреждения, осуществляется из бюджета Сургутского района и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Оплата труда руководителей учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, относящихся к оплате труда.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждения, включая размеры должностных окладов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, относящихся к оплате труда, устанавливаются локальным нормативным актом 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.

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

7. Месячная оплата труда руководителя, 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 местностях.

8. Совокупный размер выходных пособий, компенсаций и иных выплат, выплачиваемых руководителям в связи с прекращением трудовых договоров, не может превышать ограничений, установленных статьей 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации для отдельных категорий работников.

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

## Глава 2. Основные условия оплаты труда

1. Размеры должностных окладов руководителей, приведены в таблице 1 настоящего Положения.

Таблица 1

п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
1.	Директор	71 000,00
2.	Заместитель директора	62 000,00

2. Перечень, размеры и условия осуществления компенсационных выплат указаны в таблице 2 настоящего положения.

Таблица 2

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (факторы, обуславливающие получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	4% от должностного оклада	- осуществляется в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест. Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда
2.	Выплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни	- в размере не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; - в размере не менее двойной дневной или часовой части должностного	- 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. Решение о привлечении руководителя к работе в выходные или нерабочие праздничные дни оформляется приказом (распоряжением) работодателя в порядке, установленном Трудовым кодексом

		оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (с учётом ежемесячных компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим положением)	
3.	Выплата за сверхурочную работу	- не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы; - не менее чем в двойном размере за последующие часы работы	- осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации, с учётом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П и оформляется приказом (распоряжением) работодателя
4.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	в размере, определенном соглашением сторон трудового договора, но не выше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности	- осуществляется в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации и оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Критерии определения конкретных размеров выплаты в зависимости от содержания и объёма (нормы) выполняемой работы устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения, регулирующим вопросы оплаты труда работников учреждения (положением об оплате труда)
5.	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, решением Сургутской районной Думы от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и
6.	Процентная надбавка за стаж работы в	до 50%	

	районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях		работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», решением Думы 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»
--	---	--	---

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

#### 1. К компенсационным выплатам относятся:

- выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- выплата за сверхурочную работу;
- 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;
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Перечень, размеры и условия осуществления компенсационных выплат указаны в таблице 2 настоящего положения.

Таблица 3

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (факторы, обуславливающие получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	до 250% от должностного оклада по должности директор до 85% от должностного оклада по должностям заместитель директора до 50% от должностного оклада по должности главный бухгалтер	выплачивается ежемесячно; размер определяется персонально исходя из оценки интенсивности и результативности деятельности руководителя; устанавливается на срок не более года
2.	Премия по итогам работы за месяц	25% от должностного оклада руководителя	выплачивается ежемесячно за выполнение трудовых функций надлежащего качества и в срок; может быть снижена по решению работодателя при наличии в деятельности

			руководителя упущений и (или) недостижении руководителем установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за месяц
3.	Премия по итогам работы за год	до 1 месячного фонда оплаты труда руководителя (далее – МФОТ); установленный размер может быть увеличен в случае принятия работодателем 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 по итогам работы за год
4.	Единовременная премия в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района	определяется решением администрации Сургутского района о поощрении участников муниципальной управленческой команды Сургутского района	выплачивается единовременно руководителям учреждений, включённым в состав участников муниципальной управленческой команды Сургутского района или признанными участниками муниципальной управленческой команды Сургутского района решением Думы Сургутского района

#### Глава 4. Порядок, размеры 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;
- единовременная премия в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района.

2. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 3 настоящего положения.

Таблица 3

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (факторы, обуславливающие получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата за интенсивность	до 250% от должностного оклада по должности директор	выплачивается ежемесячно; размер определяется

	и высокие результаты работы	до 75% от должностного оклада по должностям заместитель директора,	персонально исходя из оценки интенсивности и результативности деятельности руководителя; устанавливается на срок не более года
2.	Премия по итогам работы за месяц	25% от должностного оклада руководителя	выплачивается ежемесячно за выполнение трудовых функций надлежащего качества и в срок; может быть снижена по решению работодателя при наличии в деятельности руководителя упущений и (или) недостижении руководителем установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за месяц
3.	Премия по итогам работы за год	до 1 месячного фонда оплаты труда руководителя (далее – МФОТ); установленный размер может быть увеличен в случае принятия работодателем 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 по итогам работы за год
4.	Единовременная премия в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района	определяется решением администрации Сургутского района о поощрении участников муниципальной управленческой команды Сургутского района	выплачивается единовременно руководителям учреждений, включённым в состав участников муниципальной управленческой команды Сургутского района или признанными участниками муниципальной управленческой команды Сургутского района решением Думы Сургутского района

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности труда с учётом специфики деятельности учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с показателями и критериями оценки интенсивности и результативности деятельности руководителя учреждения, утверждаемыми:

- в отношении директоров – муниципальным правовым актом Сургутского района;

- в отношении заместителей директоров, заместителей директоров – начальников управлений, заместителей директоров – начальников отделов, главных бухгалтеров – локальным нормативным актом учреждения по согласованию с учредителем и департаментом финансов администрации Сургутского района.

При установлении показателей и критериев оценки интенсивности и результативности деятельности руководителя учитывается:

- масштаб деятельности учреждения;
- сложность производственных процессов учреждения с учётом отраслевой специфики;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой обслуживаемых объектов);

- управленческий опыт и потенциал руководителя;

- иные критерии, определённые соответствующим муниципальным правовым актом Сургутского района, локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю приказом (распоряжением) работодателя в процентах от должностного оклада на срок не более одного года, на основании проведённой оценки интенсивности и результативности деятельности руководителя учреждения».

4. Выплата премии по итогам работы за месяц производится руководителям:

- за качественное, своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией руководителей;

- за достижение установленных значений показателей эффективности и результативности учреждения по итогам работы за месяц, в случаях, когда учредителем принято решение об установлении размеров ежемесячного премирования руководителей в зависимости от достижения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за месяц.

Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за месяц, включая критерии и порядок оценки достижения показателей, утверждаются учредителем учреждения.

4.1. Размер премии по итогам работы за месяц может быть снижен:

- при наличии в деятельности руководителя упущений за которые возможно снижение размера премии по итогам работы за месяц в соответствии с перечнем упущений, утверждённым учредителем учреждения;

- при недостижении руководителем установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за месяц (в случае, если учредителем принято решение об установлении размера премии по итогам работы за месяц в зависимости от достижения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения, указанное в пункте 4 настоящей главы).

4.2. Руководителям, к которым применено дисциплинарное взыскание, выплата

премии по итогам работы за месяц не производится в месяце, в котором к ним было применено дисциплинарное взыскание.

Общий размер снижения премии по итогам работы за месяц не должен приводить к уменьшению размера оплаты труда руководителя за месяц более чем на 20%.

Решение о снижении размера премии по итогам работы за месяц руководителю принимается работодателем и оформляется соответствующим приказом (распоряжением).

Определение работодателем размера премии по итогам работы за месяц осуществляется с учётом, поступивших предложений о снижении руководителю размера премии по итогам работы за месяц, содержащих информацию об упущениях и (или) о недостижении руководителем установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за месяц (в случае, если учредителем принято решение об установлении размера премии по итогам работы за месяц в зависимости от достижения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения).

Инициаторами предложений о снижении директору учреждения размера премии по итогам работы за месяц могут выступать глава Сургутского района, первые заместители главы Сургутского района, заместители главы Сургутского района, руководители отраслевых (функциональных) органов администрации Сургутского района.

Снижение размера премии по итогам работы за месяц в отношении директора учреждения принимается работодателем по согласованию с учредителем соответствующего учреждения.

4.3. Рассмотрение вопроса о снижении руководителю размера премии по итогам работы за месяц осуществляется работодателем:

- в отношении директора учреждений – в соответствии с порядком, установленным приказом директора департамента образования администрации Сургутского района;

- в отношении заместителей директоров – в соответствии с порядком, установленным локальным нормативным актом учреждения по согласованию с учредителем.

5. Премия по итогам работы за год.

5.1. Размер премии по итогам работы за год составляет 0,5 месячного фонда оплаты труда руководителя.

В зависимости от достижения установленных значений показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год размер премии по итогам работы за год может быть увеличен на 0,5 месячного фонда оплаты труда, а при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения указанным максимальным размером не ограничен.

Показатели эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год, включая критерии оценки достижения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год, утверждаются учредителем по форме согласно приложению к настоящему положению.

5.2. Размер премии по итогам работы за год устанавливается для руководителя при достигнутых значениях показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год по формуле:

РГП факт = Р 1 + Р 2, где:

РГП факт – размер премии по итогам работы за год;

Р 1 – размер премии по итогам работы за год – 0,5 месячного фонда оплаты труда;

Р 2 – дополнительный размер премии по итогам работы за год,

$$P 2 = P_{\text{мфот}} * K_{\text{прем}} / 100,$$
 где:

Рмфот – размер увеличения премии по итогам работы за год;

Рмфот > = 0,5 месячного фонда оплаты труда;

Кпрем – коэффициент премирования.

Коэффициент премирования рассчитывается по каждой должности.

При расчёте коэффициента премирования полученное значение округляется до второго знака после запятой.

$$K_{\text{прем}} = (1/2 \sum P_{v i} * S_i),$$
 где:

Pv – удельный вес i-ого показателя эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год;

Si – коэффициент премирования по i-му показателю эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год, применяемый по результатам оценки достижения руководителем значений показателей, предусмотренных критериями оценки показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год, Si = 1 в случае, предусмотренном пунктом 5.5 настоящей главы».

5.3. Формирование информации о достигнутых руководителем значениях показателей, предусмотренных критериями оценки показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год, пояснений о причинах недостижения наилучших плановых значений показателей, о результатах оценки показателей, включая расчет коэффициента премирования, осуществляется в Электронной системе подсчёта показателей эффективности и результативности «Справка о выполнении показателей эффективности и результативности» (далее – электронная система).

5.4. Порядок формирования информации о достигнутых руководителем значениях показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год с использованием электронной системы устанавливается муниципальным правовым актом Сургутского района с учётом положений, предусмотренных пунктом 5.3 настоящей главы.

5.5. При наличии документально подтвержденных объективных обстоятельств, повлиявших на достижение в отчётном периоде показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год менее утверждённых значений, может быть принято решение о применении по конкретному показателю эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год значения коэффициента Si, равного 1:

- главой Сургутского района на основании рекомендаций рабочей группы по контролю за результатами деятельности отраслевых (функциональных) органов администрации Сургутского района, а также муниципальных унитарных предприятий и муниципальных казённых учреждений Сургутского района (рабочая группа) – в отношении директора;

- директором – в отношении заместителей директора.

5.6. Размер премии по итогам работы за год, исчисленный исходя из размера премии, предусмотренного подпунктом 5.1 настоящей главы и размера увеличения

премии, предусмотренного абзацем вторым пункта 5.1 настоящей главы с учётом применения к нему результатов оценки достижения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год, устанавливается приказом (распоряжением) работодателя.

5.7. Основанием для издания приказа (распоряжения) работодателя о выплате премии по итогам работы за год являются утверждённые в электронной системе результаты оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения по итогам работы за год:

- учредителем – в отношении директора;
- директором – в отношении заместителей директора.

5.8. Премирование руководителей по результатам работы за год осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждений.

5.9. Размер премии по итогам работы за год определяется исходя из размеров месячного фонда оплаты труда, соответствующего занимаемой руководителем должности и действующим на 31 декабря года, за который выплачивается премия по итогам работы за год. Для руководителей, прекративших трудовые отношения – размер премии по итогам работы за год определяется исходя из месячного фонда оплаты труда, действующего на момент прекращения трудового договора.

Расчёт размера месячного фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с пунктом 2 главы 6 настоящего положения.

5.10. Премия по итогам работы за год в полном размере, установленном решением работодателя, выплачивается руководителям, проработавшим в учреждении весь календарный год.

5.11. Премия по итогам работы за год в размере, определяемом пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается руководителям, проработавшим в учреждении неполный календарный год, за исключением случаев, указанных в пункте 5.15 настоящей главы.

5.12. 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;
- время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске; дополнительном отпуске с сохранением заработной платы;
- время прохождения обучения по поручению работодателя; исполнения государственных или общественных обязанностей;
- дни отдыха с сохранением заработной платы, предоставляемые в соответствии с законодательством;
- 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.

5.13. В отработанное время для расчёта размера премии по итогам работы за год не включается:

- дни временной нетрудоспособности;
- дни нахождения в дополнительных отпусках, предусмотренных статьями 173, 174, 176 Трудового кодекса Российской Федерации;

- дни нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

5.15. Премия по итогам работы за год не выплачивается уволенным в течение отчётного года по собственному желанию и за виновные действия, в связи с истечением срока действия трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего руководителя.

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

6.1. Единовременная премия в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района может быть выплачена руководителям учреждений, включенным в состав участников муниципальной управленческой команды Сургутского района или признанным участниками муниципальной управленческой команды Сургутского района решением Думы Сургутского района, в случае принятия администрацией Сургутского района решения о поощрении участников муниципальной управленческой команды Сургутского района.

6.2. 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.

6.3. Выплата единовременной премии в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района осуществляется на основании приказа (распоряжения) работодателя о выплате единовременной премии в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района.

6.4. Единовременная премия в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района выплачивается руководителям учреждения, состоящим в штате учреждения на дату издания приказа (распоряжения) работодателя о выплате единовременной премии в целях поощрения участников муниципальной управленческой команды Сургутского района.

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

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

- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- премия за выполнение особо важного и сложного задания;

- единовременная премия к юбилейным датам руководителя».

2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.1. Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1 месячный фонд оплаты труда.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого

отпуска выплачивается один раз в календарном году при уходе руководителя в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании письменного заявления руководителя по основному месту работы и основной занимаемой должности;

Основанием для выплаты единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю является приказ (распоряжение) работодателя о предоставлении отпуска.

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

2.2. Расчёт размера месячного фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с пунктом 2 главы 6 настоящего положения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в календарном году, в котором руководитель принят на работу, в том числе по срочному трудовому договору или в порядке перевода, выплачивается пропорционально отработанному времени в календарных днях, за исключением руководителей, указанных в пункте 2.3 настоящей главы.

2.3. 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 руководитель 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.

2.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителям, 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.

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

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:

3.1. Выплата премии за выполнение особо важного и сложного задания руководителям учреждений осуществляется 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 (распоряжения) работодателя.

Размер премии за выполнение особо важного и сложного задания составляет до 0,5 месячного фонда оплаты труда руководителя.

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.

Расчёт размера месячного фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с пунктом 2 главы 6 настоящего положения.

Премия за выполнение особо важного и сложного задания выплачивается в пределах планового годового фонда оплаты труда учреждения.

#### 4. Единовременная премия к юбилейным датам руководителя.

При достижении руководителем возраста 50 лет и далее каждые последующие полные 5 лет, руководителю производится выплата единовременной премии к юбилейным датам руководителя в размере 0,5 месячного фонда оплаты труда.

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

Расчёт месячного фонда для выплаты единовременной премии к юбилейным датам руководителя определяется исходя из месячного фонда оплаты труда на дату достижения руководителем возраста 50 лет и далее каждые последующие полные 5 лет.

Расчёт размера месячного фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с пунктом 2 главы 6 настоящего положения.

Основанием для выплаты единовременной премии к юбилейным датам руководителя является приказ (распоряжение) работодателя. Для издания приказа руководитель должен подать соответствующее заявление».