



«Согласовано»  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МКОУ «СОШ №7»

*Н.В. Буторина*  
Н.В. Буторина



«Утверждаю»

Директор  
МКОУ «СОШ №7»

*Е.С. Кузнецова*  
Е.С. Кузнецова

Приказ № 8/1 от 27.01.2021 г.

## Положение

об оплате труда работников

муниципального казенного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №7»

Принята на Педагогическом совете  
МКОУ «СОШ №7»  
Протокол № 4 от 20.01.2021 г.

## I. Общие положения

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год, постановлениями Правительства Челябинской области от 11.09.2008г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», от 31.08.2010г. № 132-П «О Положении об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», решением Собрания депутатов Миасского городского округа от 29.10.2010г. № 6 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Миасского городского округа, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, органов местного самоуправления Миасского городского округа, регулируемыми вопросы оплаты труда, разработано Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7», подведомственное Управлению образования Администрации Миасского городского округа (далее по тексту - Положение) и включает в себя:

1) порядок и условия оплаты труда работников, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее по тексту - оклад), на основе отнесения занимаемых работниками должностей, профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее по тексту - ПКГ), размеры окладов работников по должностям служащих, профессиям рабочих, не включенных в ПКГ;

2) перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда директора (далее по тексту - руководитель) муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» Миасского городского округа, подведомственное Управлению образования Администрации Миасского городского округа (далее по тексту - Учреждение), их заместителей и главных бухгалтеров;

4) порядок и условия установления, начисления и выплаты материальной помощи.

2. Настоящее Положение устанавливает общий порядок оплаты труда для работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 7» Миасского городского округа (далее по тексту - МГО), подведомственного Управлению образования Администрации МГО (далее по тексту - УО АМГО).

3. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета МГО, областного, федерального бюджетов и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Положение об оплате труда работников Учреждения, порядок установления доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера (в том числе целевые показатели эффективности и результативности деятельности Учреждения, его руководителя, показатели эффективности труда работников по занимаемым должностям, профессиям рабочих, показатели надбавок стимулирующего характера, критерии оценки их выполнения, условия снижения установленных размеров надбавок стимулирующего характера и другие

условия оплаты труда) работникам Учреждения (далее по тексту - Положение об оплате труда работников Учреждения) утверждается локальным актом Учреждения и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств - Управлением образования Администрации МГО (далее по тексту - ГРБС).

5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников казенного Учреждения.

6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на год, исходя из объема денежных средств, направляемых для выплаты:

1) окладов, в том числе должностных окладов руководителя Учреждения - в размере 12 окладов, должностных окладов в год.

Доля размеров окладов работников Учреждения в структуре заработной платы Учреждения должна составлять не более 75 процентов, без учёта части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, а также в Учреждении, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям;

2) доплат компенсационного характера - в размерах, установленных в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением (раздел III настоящего Положения);

3) надбавок стимулирующего характера (раздел IV настоящего Положения).

Расходы на оплату труда административно-управленческого, вспомогательного персонала в Учреждении составляют не более 40 процентов общего фонда оплаты труда Учреждения.

7. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание здания 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 деятельности Учреждения.

Перечень должностей, профессий рабочих, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, установлен Приложением 1 к настоящему Положению.

8. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении условий оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9. Порядок оплаты труда работников устанавливается и изменяется с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или (и) профессиональных стандартов;

2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

3) профессиональных квалификационных групп (далее по тексту – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

4) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

5) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

6) положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области утвержденного Постановлением Правительства Челябинской области от 31 августа 2010 года № 132-П (с изменениями);

7) настоящего Положения;

8) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников Учреждения.

10. Оплата труда работника (в том числе условия установления, начисления, выплаты оклада, доплат компенсационного и надбавок стимулирующего характера) осуществляется на основании коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами МГО, регламентирующими оплату труда данной категории работников, и конкретизируются в Трудовом договоре с работником (в приложении к трудовому договору, дополнительном соглашении к Трудовому договору с работником).

11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда на основании статьи 133 Трудового кодекса и в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

12. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

## II. Основные условия оплаты труда, определение размеров окладов

13. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложению 2 к настоящему Положению.

В случае отсутствия необходимой должности служащих, профессий рабочих в Перечне ПКГ, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Учреждение вправе на основании решения аттестационной комиссии определить соответствие определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ этой должности, профессии рабочего, которая должна соответствовать уставным целям данного Учреждения, присутствовать в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартов, и обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню конкретной ПКГ.

Размеры окладов по таким должностям, профессиям рабочих устанавливаются локальным актом УО МГО на основании решения аттестационной комиссии с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

По рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, допускается назначение на соответствующую должность, профессию рабочего работника, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками) или профессиональными стандартами, но обладающего достаточным практическим опытом и выполняющего качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности.

Положение о порядке и условиях проведения аттестации работников Учреждения (кроме педагогических работников), а также формирование аттестационной комиссии

разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с начальником УО АМГО.

14. Работникам Учреждения Положением об оплате труда Учреждения предусматриваются персональные повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы (далее - ППК). ППК устанавливается на основании локального акта Учреждения, в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер ППК устанавливается до 3. ППК устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера Оклада работника на ППК. Применение ППК не образует нового должностного Оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

15. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени и (или) неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

16. Оплата труда работников Учреждения производится за фактически отработанное время в соответствии с табелем учёта рабочего времени.

17. Единое штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с начальником УО АМГО.

Штатное расписание включает в себя все должности работников Учреждения и расчёт годового фонда оплаты труда, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

18. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же Учреждении его руководителем, определяется УО АМГО, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим Учреждением.

19. Размер заработной платы работников Учреждения, устанавливается в зависимости от продолжительности рабочего времени (нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». При применении почасовой оплаты труда работников Учреждения размер оплаты за один час определяется путем деления оклада, ставки заработной платы на среднемесячное количество часов, установленное для занимаемой должности.

20. Оклады устанавливаются в рублях.

### III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

21. Работнику Учреждения устанавливаются следующие доплаты компенсационного характера:

1) доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

2) доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

3) доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

22. Соответствующие доплаты компенсационного характера конкретному работнику устанавливаются локальным актом Учреждения с учётом обеспечения указанных выплат средствами в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

23. Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее по тексту пункта именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 21, а также в пункте 24 выплаты отменяются.

Порядок и условия осуществления компенсационных мер, направленных на ослабление негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда), в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры указанных компенсационных мер не могут быть снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по состоянию на день вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

24. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса РФ.

25. Оплата труда работников при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьёй 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

26. В районах с неблагоприятными климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты (районные), размеры которых определяются в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520 - 1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г. № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в подведомственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР». Районный коэффициент

начисляется на все виды выплат работнику, предусмотренных при формировании фонда оплаты труда, кроме материальной помощи.

27. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет не ниже 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время (в период с 22-00 до 6-00 часов утра). Перечень должностей, профессий рабочих, занимающих работниками, занятых на работе в ночное время, утверждается соответственно локальным актом Учреждения.

28. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшим к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), увеличении объема работы, расширение зоны обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, но не более 100 % от оклада.

30. Размер доплат за выполнение дополнительной работы, связанной с классным руководством, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных предусматривается коллективным договором или соглашениями, или локальными нормативными актами Учреждения.

31. Размер доплат педагогическим работникам за проверку письменных работ устанавливается Учреждением в процентах к окладу или в абсолютном размере с учетом учебной нагрузки педагогических работников в локальных нормативных актах и конкретизируются в трудовых договорах.

32. Педагогическим работникам Учреждения, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, выполняющим функции классного руководителя, назначается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, выплачиваемое из бюджета Округа за счет средств, поступивших из федерального бюджета.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе - комплекте, который принимается за один класс (далее именуется - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах).

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается дополнительно к выплатам при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством.

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам при наличии мотивированных оснований для их выплат.

34. Размеры компенсационных доплат устанавливаются в процентном отношении к окладу.

35. Размер доплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров доплат, установленных трудовым законодательством.

36. Доплаты компенсационного характера формируются с учётом районного коэффициента 1,15, не образуют новый оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

#### IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

37. К надбавкам стимулирующего характера относятся надбавки, характеризующие результаты труда работников, и надбавки, отражающие индивидуальные характеристики работников Учреждения.

Показатели надбавок стимулирующего характера, критерии оценки их выполнения (в том числе снижения и увеличения), показатели депремирования, размеры надбавок стимулирующего характера устанавливаются локальными актами Учреждения, согласованными УО МГО, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

38. К надбавкам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год), единовременное премирование.

Вышеперечисленные в настоящем пункте настоящего Положения надбавки стимулирующего характера устанавливаются и начисляются на основании локального акта Учреждения, протокола Балансовой комиссии Учреждения, по результатам выполнения работниками показателей данных надбавок в соответствии с критериями оценки их выполнения в отчетном периоде.

Положение о Балансовой комиссии Учреждения утверждается локальным актом Учреждения.

39. К надбавкам, отражающим индивидуальные характеристики работников, учитывающим особенности деятельности Учреждения, относятся:

- 1) надбавки за наличие ведомственных наград, за наличие почетного звания;
- 2) надбавки за стаж работы;
- 3) надбавки за квалификационную категорию;
- 4) надбавки, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

Вышеперечисленные в настоящем пункте настоящего Положения надбавки стимулирующего характера устанавливаются и начисляются на основании локального акта Учреждения.

40. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются в процентном отношении от оклада или в абсолютном значении.

41. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за участие в реализации государственных и муниципальных программ, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников и другие показатели, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

42. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденных локальными нормативными актами Учреждения.

43. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения; участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Единовременное премирование работников Учреждения производится на основании локального акта Учреждения в связи с:

- праздниками 8 Марта, 23 февраля, профессиональными праздниками;
- юбилейной датой (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника Учреждения).



Выплата премии работникам Учреждения производится в пределах экономии средств на оплату труда на основании локального акта Учреждения с учетом личного вклада работника Учреждения.

44. Надбавки, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения, устанавливаются в размере:

1) за работу в отдельных классах, группах, реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 15-20 процентов оклада;

2) за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в размере 15-20 процентов оклада;

3) за осуществление индивидуального обучения на дому с обучающимися, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться на общих основаниях в общеобразовательном учреждении, в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

4) за работу в городской психолого-медико-педагогической комиссии, логопедическом пункте в размере 20 процентов оклада.

Размеры надбавок, указанных в подпунктах 1), 2), устанавливаются в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей.

Надбавки, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения производятся пропорционально фактически определенному им объему педагогической работы.

45. Размер надбавки за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством образования СССР, РСФСР и Российской Федерации, Министерством просвещения Российской Федерации и Знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения» составляет до 5 процентов от оклада.

46. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам Учреждения, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

до 20 процентов от оклада за почетное звание «народный»;

до 10 процентов от оклада за почетное звание «заслуженный».

47. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам Учреждения в следующих размерах:

первая категория - до 20 процентов от оклада;

высшая категория - до 30 процентов от оклада.

Выплаты за квалификационную категорию по должностям, по которым оклад установлен в соответствии с ПКГ с учетом внутридолжностного категорирования, не устанавливаются.

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени (педагогической нагрузке).

48. Надбавки за стаж работы устанавливаются всем работникам по основному месту работы.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, включается время работы по профильной должности, профессии рабочего.

Доплаты за стаж работы устанавливаются и начисляются на оклад в следующих размерах:

При стаже работы по профильной должности, профессии рабочего	Размер доплаты (в процентах к окладу)
от 1 до 5 лет	до 5
свыше 5 лет до 10 лет	до 10
свыше 10 лет до 15 лет	до 15
свыше 15 лет	до 20

Конкретный размер надбавок за стаж работы работнику в зависимости от стажа работы по профильной должности, профессии рабочего утверждается локальным актом Учреждения.

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные надбавки устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам доплаты за стаж работы устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы.

49. Надбавки стимулирующего характера формируются и начисляются с учетом районного коэффициента - 1,15, не образуют новых окладов.

## V. Условия выплаты материальной помощи

50. Работникам Учреждения оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

51. Учреждение имеет право оказать материальную помощь работникам по уважительным причинам при наличии подтверждающих мотивированных документов в следующих случаях:

- вступление работника в брак (впервые);
- рождение ребёнка у работника;
- при награждении государственными, ведомственными наградами;
- к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- по другим уважительным причинам (утрата имущества или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) на основании справок из соответствующих органов: местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других организаций по полномочиям);
- в случае заболевания, особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья;
- обстоятельства непреодолимой силы;
- смерти работника в период трудовых отношений с Учреждением;
- смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена)).

В случае смерти работника в период его трудовых отношений с Учреждением, материальная помощь однократно может быть оказана одному из членов его семьи (дети, супруг, родители).

52. Решение о выплате материальной помощи работнику Учреждения принимается руководителем Учреждения, а решение о выплате материальной помощи и ее размере для руководителя Учреждения принимается начальником УО АМГО.

В каждом случае устанавливается и выплачивается конкретному работнику материальная помощь на основании приказа Учреждения, а в отношении руководителя Учреждения - на основании приказа начальника УО АМГО.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении материальной помощи и её выплате является заявление работника, представленное руководителю Учреждения, в отношении руководителя Учреждения - начальнику УО АМГО, а в случае смерти работника - на основании заявления его родственника и копии свидетельства о смерти.

Разовый размер материальной помощи не может превышать 100 процентов оклада.

53. Выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит. Начисление районного коэффициента 1,15 на материальную помощь не производится.

## VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

54. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из следующих выплат:

- 1) оклада;
- 2) доплат компенсационного характера, которые устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения;
- 3) следующих надбавок стимулирующего характера:
  - ежеквартального премирования по итогам работы за отчетный период;

- надбавок, учитывающих особенности деятельности Учреждения в соответствии с подпунктами 1,4 пункта 44 раздела IV настоящего Положения;
- надбавок за наличие ведомственных наград, за наличие почетного звания в соответствии с пунктами 45,46 раздела IV настоящего Положения;
- надбавок за стаж работы в соответствии с пунктом 48 раздела IV настоящего Положения;
- единовременного премирование в связи с выполнением особо важных и срочных работ в соответствии с заданием УО АМГО; с праздниками 8 Марта, 23 февраля, профессиональными праздниками; юбилейной датой (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет со дня рождения работника Учреждения);
- надбавок за присвоение работнику Учреждения почетного звания РФ, Челябинской области или Округа;

4) материальной помощи в соответствии с разделом V настоящего Положения.

55. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Группа по оплате труда руководителя Учреждения устанавливается ежегодно на 01 января, на основе суммарного количества баллов по показателям оценки сложности руководства Учреждением за предыдущий год.

Показатели оценки сложности руководства утверждаются локальным актом УО АМГО.

За руководителем Учреждения, которое находится на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, на срок проведения ремонтных работ.

56. Перечень, размер и условия установления доплат стимулирующего характера руководителям Учреждений утверждаются локальными актами УО АМГО с учетом результатов оценки выполнения целевых показателей, эффективности и результативности деятельности руководителя за соответствующий отчетный период.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя и критерии оценки их выполнения разрабатываются в соответствии с Уставом, спецификой деятельности Учреждения и должны отражать основную деятельность Учреждения, финансово-экономическую деятельность, исполнительскую дисциплину, а также деятельность Учреждения, направленную на работу с кадрами.

57. Ежеквартальное премирование по итогам работы руководителя за отчетный период устанавливается по результатам выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя в соответствии с критериями оценки их выполнения, которые устанавливаются локальными актами УО АМГО.

Размер ежеквартального премирования руководителю Учреждения устанавливается на заседании Балансовой комиссии, положение которой утверждается локальным актом УО АМГО. Ежеквартальное премирование осуществляется на основании протокола Балансовой комиссии и локального акта УО МГО.

58. Оценка выполнения плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения производится исходя из количества баллов выполнения показателей в отчетном периоде в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению (в первом квартале, полугодии, за девять месяцев, за год), а именно:

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде в сумме 100 баллов руководителю устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в размере 100% от установленного его Трудовым договором размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента;

- при выполнении плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности в отчетном периоде от 99 баллов до 50 баллов руководителю устанавливается ежеквартальная стимулирующая выплата в процентах пропорционально количеству набранных баллов от установленного его Трудовым договором размера ежеквартальных стимулирующих выплат, за фактически отработанное время, без учета районного коэффициента.

- в остальных случаях выплаты стимулирующего характера в отчетном периоде не устанавливаются.

59. Внесение изменений в условия, порядок установления руководителю Учреждения надбавок стимулирующего характера, определенных в трудовом договоре, осуществляется путем подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

60. Размер надбавок стимулирующего характера руководителю Учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

61. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), устанавливается в кратности от 1 до 5, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей), устанавливается в кратности от 1 до 4, исходя из лимитов бюджетных обязательств МГО, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, размеров субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, объемов средств внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер соотношения средней заработной платы вышеуказанных в настоящем пункте категорий работников в Учреждении устанавливается ежегодно на основании локального акта УО АМГО в пределах фонда оплаты труда.

62. Оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

Заместителям руководителя устанавливаются:

1) доплаты компенсационного характера - в соответствии с разделом III настоящего Положения;

2) надбавки стимулирующего характера - в соответствии с разделом IV настоящего Положения;

3) материальная помощь - в соответствии с разделом V настоящего Положения.

## VI. Заключительные положения

63. Фонд оплаты труда Учреждения подлежит перерасчёту в случаях:

- организационно - штатных изменений;
- существенных изменений условий оплаты труда;
- увеличения минимального размера оплаты труда.

64. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном Трудовом кодексе РФ порядке и согласовав с начальником УО АМГО.

65. Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относимым к основному персоналу. Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников Учреждения.

66. Руководитель Учреждения, ответственный за организацию оплаты труда, выплату заработной платы, несет дисциплинарную, материальную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской

области, органов местного самоуправления МГО, содержащими нормы ответственности, за соблюдение настоящего положения и локального нормативного акта Учреждения об оплате труда.

Приложение 1  
к Положению «Об оплате труда  
работников муниципального  
казенного общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
№ 7», подведомственного Управлению  
образования Администрации Миасского  
городского округа

Перечень должностей, профессий рабочих,  
относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу  
Учреждения

Административно-управленческий персонал.

Директор Учреждения  
Заместитель директора Учреждения

Основной персонал

Воспитатель  
Методист (включая старшего)  
Педагог-организатор  
Педагог дополнительного образования  
Педагог- психолог  
Педагог-библиотекарь  
Преподаватель  
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  
Социальный педагог  
Тьютор  
Учитель  
Учитель-дефектолог  
Учитель-логопед

Вспомогательный персонал

Гардеробщик  
Диспетчер  
Дворник  
Заведующий хозяйством  
Инструктор по лечебной физкультуре  
Инженер-программист (программист)  
Инспектор по кадрам  
Лаборант (включая старшего)  
Плотник  
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  
Специалист по охране труда  
Системный администратор  
Сторож, сторож (вахтер)  
Слесарь-сантехник  
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования  
Уборщик служебных помещений  
Юрисконсульт

Приложение 2  
к Положению «Об оплате труда  
работников муниципального  
казенного общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
№ 7», подведомственного Управлению  
образования Администрации Миасского  
городского округа

Профессиональные квалификационные группы по работникам общеобразовательных и специальных (коррекционных) образовательных учреждений

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, дворник-сторож (вахтер), гардеробщик	2 934,00

Перечень профессий рабочих, не включенных в перечень основных профессий рабочих на основании приказа министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

плотник
слесарь-сантехник
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Оклад (рублей)
-------------------------	---	----------------

1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя	3 581,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться производная должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория	3 961,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих  
третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, юрисконсульт	4 372,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым могут устанавливаться вторая внутри должностная категория.	4 783,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым могут устанавливаться первая внутри должностная категория.	5 251,00

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования,  
утвержденные приказом министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных  
квалификационных групп должностей работников образования»

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням.	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, инструктор по труду, музыкальный руководитель	6 769,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог- организатор, социальный педагог	7 052,00
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	8 461,00
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	9 519,00



Приложение 6  
к Положению «Об оплате труда  
работников муниципального  
казенного общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
№ 7», подведомственного Управлению  
образования Администрации Миасского  
городского округа

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа №7» , подведомственного УО АМГО,  
критерии оценки их выполнения

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде (I квартале, полугодии, за девять месяцев, год)*
1	Исполнение принятых бюджетных обязательств в пределах доведенных до получателей бюджетных средств лимитов бюджетных обязательств по казенным учреждениям	1) Отсутствие кредиторской задолженности 15 баллов; 2) Невыполнение показателя, наличие кредиторской задолженности (-) 15 баллов; 3) Отсутствие и дебиторской задолженности 15 баллов; 4) Невыполнение показателя, наличие дебиторской задолженности (-) 15 баллов
2	Соблюдение бюджетного и налогового законодательства, требований Федеральных законов от 05.04.2013г. №44-ФЗ «О Контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд», от 18.07.2011 г. № 223-ФЗ «О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц» заказчиком по срокам подачи заявок и порядку их оформления	1) Качественная, своевременная сдача соответствующих отчетов, без замечаний, возвратов на доработку 5 баллов; 2) Наличие нарушений сроков сдачи соответствующих отчетов, наличие замечаний, возвратов на доработку (-) 5 баллов; 3) Отсутствие задолженности по налогам и страховым взносам 5 баллов; 4) Наличие задолженности по налогам и страховым взносам (-) 5 баллов; 5) Отсутствие штрафных санкций, обоснованных замечаний, предупреждений со стороны проверяющих органов, ФАС, на основании аудита, актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки 10 баллов; 6) Наличие штрафных санкций, обоснованных замечаний, предупреждений со стороны проверяющих органов, ФАС, на основании аудита, актов проверок, заключений и других документов, фиксирующих результаты проверки (-) 10 баллов;
3	Выполнение показателей муниципального задания; данный показатель годовой**	Для бюджетных и автономных Учреждений: 1) Выполнение в отчетном периоде в полном объеме установленных показателей муниципального задания 10 баллов; 2) Невыполнение одного и более показателей муниципального задания (-) 10 баллов;

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде (I квартале, полугодии, за девять месяцев, год)*
		<p>Для казенных Учреждений:</p> <p>1) Сохранение контингента обучающихся (в период учебного года) 10 баллов;</p> <p>2) Сокращение контингента обучающихся (в период учебного года) более чем на 5% (-) 10 баллов</p>
4	Выполнение целевых индикаторов и показателей муниципальных программ; данный показатель годовой**	<p>1) Выполнение в отчетном периоде в полном объеме установленных целевых индикаторов и показателей муниципальных программ 5 баллов;</p> <p>2) Невыполнение одного и более целевых индикаторов и показателей муниципальных программ (-) 5 баллов</p>
5	Доля заключенных контрактов с субъектами малого предпринимательства по процедурам торгов и запросов котировок, проведенным для субъектов малого предпринимательства в контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, в общей стоимости заключенных муниципальных контрактов в учреждении***; данный показатель годовой**, исчисляется в процентах	<p>1) В объеме более 15 % совокупного годового объема закупок 10 баллов;</p> <p>2) В объеме менее 15% совокупного годового объема закупок (-) 10 баллов</p>
6	Выполнение постановлений, распоряжений Правительства Челябинской области, Губернатора Челябинской области; постановлений и распоряжений Главы Округа; указаний, поручений Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с постановлением Администрации МГО о резервировании рабочих мест для трудоустройства инвалидов, обеспечение соблюдения запрета на ограничение трудовых прав и	<p>1) Инициативное, надлежащее, своевременное выполнение: постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; качественная и своевременная подготовка ответов на обращения граждан; качественная и своевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения; добросовестное исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий 10 баллов;</p> <p>2) Ненадлежащее, несвоевременное выполнение: постановлений Главы Округа, распоряжений Главы Округа, указаний, поручений Главы Округа, заместителя Главы Округа, исполняющего функции по координации и контролю деятельности за учреждением; некачественная, несвоевременная подготовка ответов на обращения граждан; некачественная и несвоевременная подготовка документов с установленными сроками исполнения; недобросовестное исполнение</p>

№ п/п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности	Критерии оценки выполнения показателей эффективности и результативности деятельности, количество баллов при условии выполнения и невыполнения показателя в отчетном периоде (I квартале, полугодии, за девять месяцев, год)*
	свобод граждан в зависимости от возраста, по сохранению и развитию занятости граждан пред пенсионного возраста; подготовка ответов на обращение граждан; подготовка документов с установленными сроками исполнения; исполнение протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий.	протокольных поручений в рамках закрепленных полномочий (-) 10 баллов
7	Своевременная выплата заработной платы	1) Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате 5 баллов; 2) Наличие просроченной задолженности по заработной плате (-) 5 баллов
8	Уровень среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, из всех источников финансирования	1) Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, из всех источников финансирования, или уровень не изменился (остался на уровне предыдущего отчетного периода) 5 баллов; 2) Снижение уровня среднемесячной заработной платы работников учреждения в отчетном периоде, из всех источников финансирования, по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, из всех источников финансирования (-) 5 баллов
9	Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, в отчетном периоде в сравнении с уровнем предыдущего отчетного периода	1) Рост среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода, или уровень не изменился (остался на уровне предыдущего отчетного периода) 5 баллов; 2) Снижение уровня среднемесячной заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в отчетном периоде по сравнению с уровнем предыдущего отчетного периода 0 баллов
	<b>Итого:</b>	<b>100 баллов</b>

Примечание:

\* - оценка выполнения в отчетном периоде плановых целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения осуществляется относительно периоду, предыдущему отчетному; а в случае сезонных особенностей – в сравнении с аналогичным периодом прошлого года;

- значения «от» и «до» учитываются включительно;

\*\*значение показателя в установленном размере учитывается номинально при подведении итогов работы в I квартале, полугодии, за девять месяцев, год, а при годовой оценке – количество баллов учитывается по факту выполнения данного показателя и отражается в

первом квартале следующего года;

\*\*\*расчетная формула: числитель – общая стоимость заключенных муниципальных контрактов с субъектами малого предпринимательства по процедурам торгов и запросов котировок, проведенным для субъектов малого предпринимательства (тысяч рублей) и знаменатель – общая стоимость заключенных муниципальных контрактов в учреждении (тысяч рублей); значение результата расчета устанавливается в процентах.