



Утверждаю  
Директор школы  
В.И.Кожяев  
«28» октября 2015 года

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Нововоскресеновская средняя общеобразовательная школа»  
Шимановского района Амурской области**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нововоскресеновская средняя общеобразовательная школа» Шимановского района Амурской области

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нововоскресеновская СОШ» Шимановского района Амурской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Главы Шимановского района Амурской области от 26.10.2015 № 673 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (бюджетных, автономных, казенных) учреждений Шимановского района». Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения № «Нововоскресеновская средняя общеобразовательная школа» Шимановского района, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера;

наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера.

1.2. Зарплата работников муниципального общеобразовательного учреждения (далее – работники) состоит из должностного оклада (окладов, ставок), стимулирующих и компенсационных выплат.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

### **2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры должностных окладов педагогических работников образовательного учреждения устанавливаются на норматив рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы).

2.3. Рекомендуемый размер увеличения оклада руководителям и педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности – 25 процентов.

2.4. Размер оплаты педагогической работы определяется путем деления месячного оклада (ставки) заработной платы на норму часов в неделю (18 часов) и умножается на количество часов педагогической работы.

2.5. Размеры коэффициентов, процентных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам устанавливается руководителем в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

### **3. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, рекомендуются следующие виды и размеры выплат компенсационного характера:

3.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда, в размере не более 12% должностного оклада.

Если по условиям труда или специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения организаций:

3.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания (например - водитель, повар), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.2.2. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного

размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени в размере 35% должностного оклада за час работы;

3.2.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.2.5. Доплата за дополнительные трудовозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения:

Заведование кабинетом, спортивным залом, учебными мастерскими	10% должностного оклада
Заведование учебно-опытным участком (не менее 0,5 га)	До 35% должностного оклада за период апрель-октябрь. Выплаты производить ежемесячно в течение года равными долями.
Руководство предметными, цикловыми и методическими объединениями	15 % должностного оклада
Проверка тетрадей учителям начальных классов, русского языка и литературы, математики, иностранного языка	До 15% ставки заработной платы при наполняемости класса 14 человек, если более или менее 14 человек, пропорционально количеству детей в каждом классе
Проверка тетрадей учителям физики, химии, географии, истории, биологии.	До 10% ставки заработной платы при наполняемости класса 14 человек, если более или менее 14 человек, пропорционально количеству детей в каждом классе
Заведование филиалом (при отсутствии	До 20% должностного оклада

должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе в штатном расписании)	
Обслуживание вычислительной техники: - до 5 единиц - свыше 5 единиц	15% должностного оклада 20% должностного оклада
Выполнение обязанностей делопроизводителя (если выплата не предусмотрена основными должностными обязанностями)	15% должностного оклада
Выполнение по филиалу обязанностей делопроизводителя (если выплата не предусмотрена основными должностными обязанностями)	10% должностного оклада
Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах: - до 10 классов-комплектов - свыше 10 классов-комплектов	10% должностного оклада 25% должностного оклада
Классное руководство	В размере не более 1000 рублей при наполняемости класса 14 человек, если более или менее 14 человек, пропорционально количеству детей в каждом классе
Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья и развития	В размере 14,74 руб./уч.час.
Работа с детьми из неблагополучных семей	25% должностного оклада
Работа с системой АиС «Семья и дети»	15% должностного оклада
Осуществление функций общественного инспектора по защите и охране прав детства	20% должностного оклада
Выполнение обязанностей ответственного за учебно-воспитательную работу	50% должностного оклада

Обслуживание химической лаборатории	13% ставки лаборанта
Составление тарификации, ведение табеля	25% должностного оклада
Обслуживание физической лаборатории	12% ставки лаборанта
Выполнение обязанностей ответственного за школьную ПМПК	10% должностного оклада
Ведение предшкольной подготовки (один раз в неделю)	20% должностного оклада
Проведение консультаций с октября по май	от 5% до 10% должностного оклада (по каждому предмету в каждом классе)
Работа с сайтом	20% должностного оклада
Работа с документацией ПФР (заполнение форм СЗВ, ЛПП)	10% должностного оклада
<p>Выплаты, связанные с организацией подвоза учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за выполнение функций механика автобуса, осуществляющего подвоз учащихся;</li> <li>- за выполнение функций диспетчера автобуса, осуществляющего подвоз учащихся;</li> <li>- выплаты сопровождающим при подвозе обучающихся к месту учебы и обратно</li> </ul>	<p>До 25% ставки механика на 1 транспортное средство</p> <p>До 25% ставки диспетчера на 1 транспортное средство</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за расстояние до 200 км утвержденного маршрута в неделю - 1500 рублей;</li> <li>- за расстояние свыше 200 км в неделю утвержденного маршрута - 2000 рублей.</li> </ul>

3.2.6. С учетом обеспечения финансовыми средствами, образовательным учреждением может быть принято решение о введении иных выплат за дополнительные трудозатраты, не входящее в должностные обязанности (например, выполнение функций библиотекаря, педагога дополнительного образования).

3.2.7. Выплаты районного коэффициента 40%, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 30% установлены в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.2.8. За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, работникам могут быть установлены иные доплаты, не отраженные в разделе 3 настоящего Положения. Например, уборщикам служебных помещений, помощникам воспитателей - надбавка за особые условия работы (чистка и дезинфекция сантехники, водителям автомобилей - за ненормированный рабочий день) - до 25 процентов должностного оклада.

3.3. Размеры доплат работникам и порядок их установления за выполнение дополнительной работы определяются образовательной организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, в локальном нормативном акте учреждения.

#### **4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ (квалификацию, классность);
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;
- д) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ (например, работа с детьми с ограниченными возможностями развития; за напряженность водителям) – до 30 процентов должностного оклада;
- выполнение особо важных и срочных работ – до 25 процентов должностного оклада;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными организациями по согласованию с учредителем, к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- внедрение новых методов и разработок в образовательно-воспитательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- работу в условиях эксперимента;
- достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;

- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников и др. показатели качества работы.

В целях стимулирования работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию в следующих размерах:

- а) при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- б) при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Надбавка к должностному окладу за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня вынесения решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории, действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа работника от прохождения очередной аттестации, присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

При наступлении у работника права на применение надбавки за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет работникам к должностному окладу рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы:

- от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;
- от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

4.5. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. Одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

4.6. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному из оснований.



Рекомендуемые размеры надбавок за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) составляют:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации, иные почетные звания – 30 процентов;

ведомственные награды (почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации) – 20 процентов;

кандидат наук – 30 процентов.

4.7. В целях стимулирования к качественному результату труда работникам могут быть установлены иные выплаты, не отраженные в разделе 4 настоящего Положения. Например, водителям автомобилей - за классность (первый класс – до 25 процентов, второй класс – до 10 процентов должностного оклада).

4.8. Выплаты стимулирующего характера (размер и условия применения) устанавливаются на срок не более одного года приказом руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

4.9. Допускается также и выплата разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи работникам Учреждения.

Порядок выплаты разовых премий к определенным датам работникам Учреждения осуществляется по согласованию с Управляющим советом.

Разовые стимулирующие выплаты производятся в виде премий в размере до оклада к определенным датам:

- День Защитника Отечества;
- День учителя;
- Международный женский день;
- юбилейные дни рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д. через каждые 5 лет) до двух окладов.

По случаю болезни или смерти педагога и его близких родственников денежные выплаты производятся в размере двух окладов.

## **5. Условия оплаты труда руководителей и заместителей образовательных учреждений**

5.1. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (Приложение №1).

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации определяется в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом

масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации (повышающий коэффициент от 1,6 до 2,5 по группам оплаты труда – Приложение №2) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам учебного года.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 2,5 (согласно Постановлению главы Шимановского района «Об установлении групп по оплате труда руководителей образовательных организаций» от 09.04.2015г. №270).

Соотношение средней заработной платы руководителей образовательных учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, руководителям образовательных учреждений рекомендуются следующие виды и размеры выплат компенсационного характера:

5.2.1. Выплаты районного коэффициента 40%, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 30% установлены в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

5.2.2. За работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, руководителям образовательных учреждений устанавливается надбавка за особые условия работы (ненормированный рабочий день) – 100 процентов должностного оклада.

5.2.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет руководителям образовательных учреждений к должностному окладу рекомендуется устанавливать в следующих размерах, при стаже работы в должности руководителя:

- от 1 до 5 лет включительно – 5 процентов;
- от 5 до 10 лет включительно – 10 процентов;
- от 10 до 15 лет включительно – 15 процентов;
- свыше 15 лет – 20 процентов.

5.2.4. По итогам работы руководителя образовательного учреждения, выплачивается ежемесячное денежное поощрение в размере до 30 процентов к должностному окладу. Основными критериями, определяющими возможность выплаты и размер ежемесячного денежного поощрения являются:

- добросовестное и качественно исполнение должностных обязанностей;
- высокие личные показатели в работе;
- качественное и своевременное представление информации и сведений вышестоящим руководителям;
- соблюдение установленных правил служебного распорядка, должностного регламента, порядка работы со служебной информацией.

Размер ежемесячного денежного поощрения может быть снижен руководителям общеобразовательных учреждений, допустившим служебные упущения или нарушившим трудовую дисциплину, в расчетном периоде по следующим основаниям:

- несвоевременное или некачественное выполнение должностных обязанностей – не более чем на 50%;
- несвоевременное или некачественное выполнение заданий, приказов и распоряжений руководителей – не более чем на 50%;
- невыполнение или несвоевременное выполнение ежемесячных планов работы – не более чем на 30%;
- наличие серьезных замечаний по качеству содержания и подготовке материалов и документов – не более чем на 50%;
- использование в неслужебных целях средств материально-технического, финансового и информационного обеспечения – не более чем на 60%;
- нарушение применения федерального и областного законодательства, правовых актов, принятых администрацией Шимановского района и Шимановским районным Советом народных депутатов – не более чем на 50%;
- нарушение служебного распорядка - не более чем на 50%;
- в случае применения дисциплинарного взыскания ежемесячное денежное поощрение в расчетном периоде снижается – не более чем на 70%.

5.3. Стимулирование руководителей осуществляется по итогам работы за квартал, год в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательных учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, с учетом установленного размера кратности к средней заработной плате работников по образовательной организации (согласно Постановлению главы Шимановского района «Об установлении групп по оплате труда руководителей образовательных организаций» от 09.04.2015 г. №270).

5.3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются учредителем, с учетом показателей и критериев, характеризующих деятельность учреждения, в соответствии с результатами работы руководителей.

5.3.2. Оценка деятельности руководителей осуществляется согласно Показателям оценки деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений в баллах. (Приложение № 3).

5.3.2. Расчет *среднего объема*, (выраженного в рублях без учета начислений) фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения ( $\Phi OT_{cp}$ ) производится по формуле:

$$\Phi OT_{cp} = \sum \Phi OT_{рук} / k, \quad \text{где}$$

$\sum \Phi OT_{рук}$  – сумма фактического месячного фонда оплаты труда руководителей всех образовательных учреждений;  
 $k$  – количество всех образовательных учреждений.

Расчет *стоимости одного балла* для начисления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений ( $m$ ):

$$m = \Phi OT_{cp} * \Phi OT_{стим} / S, \quad \text{где}$$

$\Phi OT_{cp}$  – средний объем (выраженный в рублях без учета начислений) фактического месячного фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения;  
 $\Phi OT_{стим}$  - средний объем (выраженный в процентах) стимулирующего фонда оплаты труда руководителя образовательного учреждения;  
 $S$  – максимальная сумма баллов по показателям оценки деятельности руководителя образовательного учреждения;

В соответствии с количеством баллов определяется *сумма стимулирующей выплаты* для каждого руководителя образовательного учреждения:

$$Z = N * m, \quad \text{где}$$

$N$  – сумма баллов, набранная руководителем образовательного учреждения;  
 $m$  - расчетная стоимость одного балла для начисления стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений.

5.3.3. Заседание комиссии по распределению стимулирующих надбавок к должностному окладу руководителей образовательных учреждений Шимановского района проводится 1 раз в квартал и оформляется протоколом. На основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих надбавок издается приказ начальника МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского района» о выплате стимулирующих надбавок руководителям образовательных учреждений.

5.3.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителя руководителя оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.4. Единовременная премия руководителям образовательных учреждений за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается наиболее отличившимся руководителям исходя из следующих критериев:

выполнение особо важных и сложных заданий, имеющих большую значимость, в случае эффективности достигнутых результатов с учетом личного вклада в общие результаты работы;

проявление высокого профессионализма и оперативности при исполнении заданий и поручений вышестоящего руководства;

внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов (кроме предложений, неоправданно увеличивающих документооборот и расход бюджетных средств);

проведение мероприятий, направленных на получение дополнительного дохода от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и улучшение имиджа учреждения.

5.5. Право принятия решения о выплате и размере единовременных премий принадлежит начальнику МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского района».

5.6. Согласование решения комиссии по распределению стимулирующих надбавок к должностному окладу руководителей образовательных учреждений Шимановского района о начислении стимулирующих надбавок принадлежит Совету по развитию образования в Шимановском районе.

## **6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда образовательных учреждений**

6.1. Фонд оплаты труда образовательных учреждений формируется на календарный год исходя из объемов бюджетных ассигнований, предусмотренных на финансовое обеспечение деятельности соответствующего образовательного учреждения, доходов от платных услуг и иных источников в соответствии с законодательством.

6.2. Фонд оплаты труда образовательных учреждений включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.3. Расходы на установление компенсационных выплат в фонде оплаты труда образовательных учреждений предусматриваются в объемах фактических начислений.

6.4. Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательных учреждений предусматриваются в размере не более 30

процентов от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

6.5. Средства фонда оплаты труда направляются на оплату труда работников и расходуются в соответствии с настоящим Положением.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается локальным нормативным актом на 1 января и 1 сентября после согласования с начальником МУ «Управление по образованию и работе с молодежью администрации Шимановского района».

7.2. Штатное расписание включает в себя все должности работников данного учреждения.

Наименование указанных должностей должны соответствовать уставным целям образовательного учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ, профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

7.3. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете и решением о районном бюджете на очередной финансовый год.