

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАТАРСКА
ТАТАРСКОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.06. 2022 года № 143

О внесении изменений в постановление администрации города Татарска Новосибирской области от 06.10.2021 года № 253 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Татарска Новосибирской области»

Руководствуясь статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Новосибирской области от 26.06.2018 г. №272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области», в целях упорядочения условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Татарска Татарского района Новосибирской области, в соответствии с Уставом города Татарска Татарского района Новосибирской области ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации города Татарска Новосибирской области от 06.10.2021 года № 253 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Татарска Новосибирской области» следующие изменения:

1.1. Приложение к постановлению «Положение о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Татарска Новосибирской области» изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Отделу организационно-контрольной, кадровой и правовой работы администрации города Татарска Татарского района Новосибирской области:

2.1. осуществлять контроль за соблюдением установленных условий оплаты труда руководителей подведомственных учреждений при заключении с ними трудовых договоров и дополнительных соглашений;

2.2. опубликовать настоящее постановление в Бюллетене органов местного самоуправления города Татарска Татарского района Новосибирской области, разместить на официальном сайте администрации города Татарска Татарского района Новосибирской области и довести до сведения всех заинтересованных лиц.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава города Татарска

Татарского района Новосибирской области



А.В. Сиволапенко

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей,
их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня
соотношений среднемесячной заработной платы руководителей,
их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы
работников муниципальных учреждений города Татарска Татарского
района Новосибирской области

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников, условиях оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размерах предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Татарска Татарского района (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 26.14 Федерального закона от 06.10.1999 №184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Татарска Татарского района, подведомственных органам местного самоуправления (далее – учреждения).

2. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются по отраслям или по подведомственности учреждений в целях наиболее полного учета отраслевых факторов сложности труда и отраслевых особенностей условий труда при оплате труда работника.

3. Система оплаты труда работников учреждений соответствующей отрасли включает размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений.

4. Система оплаты труда работников учреждений соответствующей отрасли устанавливается в отраслевом тарифном соглашении, являющемся приложением к региональному отраслевому соглашению, заключаемому между отраслевыми профсоюзами, соответствующими объединениями работодателей и (или) работодателями отрасли и администрацией города Татарска Татарского района Новосибирской области (далее – отраслевое тарифное соглашение), а при отсутствии отраслевых профсоюзов – в положении об оплате труда работников подведомственных учреждений, согласованном с отделом экономики, имущества и земельных отношений администрации города Татарска Татарского района Новосибирской области, в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором и положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, а также в соответствии с настоящим Положением, на основании отраслевого тарифного соглашения или, в случае его отсутствия, положения об оплате труда работников подведомственных учреждений.

6. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета города Татарска Татарского района Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности. При этом численность заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

- при штатной численности не более 24 штатных единиц - 0;
- при штатной численности 25 - 100 штатных единиц - 1;
- при штатной численности 101 - 200 штатных единиц - не более 2;
- при штатной численности 201 - 300 штатных единиц - не более 3;
- при штатной численности 301 - 1000 штатных единиц - не более 4;
- при штатной численности более 1000 штатных единиц - не более 5.

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя увеличивается на 1 штатную единицу.

8. В коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусматривать возможность ознакомления работников со штатным расписанием.

9. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

Руководитель учреждения осуществляет подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

11. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, устанавливается в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений.

12. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения, но не должен составлять менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

13. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

- 1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) выплаты по районному коэффициенту.

14. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения,

в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

II. Порядок установления должностных окладов (окладов)

15. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также повышенных окладов для высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

16. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по должностям и профессиям, являющимися специфическими для соответствующей отрасли, устанавливаются в соответствующем отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций и подлежат обязательному применению в других отраслях.

17. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников по должностям и профессиям, являющимися специфическими для соответствующей отрасли, должны быть сопоставимы с размерами должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих с трудовыми функциями такого же уровня сложности, а также со схожими требованиями к образованию, обучению и опыту практической работы.

18. По должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, а также требований к образованию, обучению и опыту практической работы, которые необходимы для осуществления соответствующих трудовых функций.

19. Высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, устанавливаются повышенные оклады. Перечень профессий, по которым высококвалифицированные рабочие могут быть заняты на важных и ответственных работах, устанавливается отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений с учетом отраслевых особенностей с указанием условий, при которых работа по этой профессии становится важной и ответственной. Высококвалифицированным является рабочий, выполняющий работы, отнесенные Единым тарифно-квалификационным справочником к 4-8 разрядам.

III. Виды выплат компенсационного характера

20. Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) доплата за работу в ночное время;
- 3) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) доплата за сверхурочную работу;

5) доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6) доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

7) доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, установленная по подведомственным учреждениям органом местного самоуправления;

8) иные доплаты компенсационного характера, установленные федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

21. Размеры компенсационных выплат, установленные в отраслевом тарифном соглашении, в положении об оплате труда работников подведомственных учреждений, коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

22. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

23. Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- 2) надбавка за ученую степень, ученое звание;
- 3) надбавка за почетные звания;
- 4) надбавка за квалификационную категорию;
- 5) надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- 6) премии по итогам календарного периода;
- 7) премии за выполнение важных и особо важных заданий.

24. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются работникам

учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

25. Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются коллективным договором или положением об оплате труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

26. Качественные показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

27. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением созданной в учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

28. Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения.

29. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения.

30. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

31. Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за квалификационную категорию, за продолжительность непрерывной работы устанавливаются работникам учреждений в размерах и на условиях, установленных в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений.

32. При определении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

33. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или положением об оплате труда работников учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

34. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между органом местного самоуправления, которому подведомственно учреждение, и руководителем учреждения в соответствии с

системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

35. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

36. Размеры должностных окладов руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

37. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений в размере на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

38. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется распоряжением органов местного самоуправления, которому подведомственно учреждение, по критериям, установленным в отраслевых соглашениях, положениях об оплате труда работников учреждений. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

39. Размеры компенсационных выплат, установленные в отраслевом тарифном соглашении, в положении об оплате труда работников подведомственных учреждений, коллективном договоре не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

40. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений. Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителей учреждений принимается главой города Татарска Татарского

района, которым подведомственны учреждения, заместителей руководителей – руководителями учреждений.

41. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

42. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений.

43. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения должны характеризовать основную деятельность учреждения, выполнение государственного (муниципального) задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, результаты финансово-экономической деятельности, эффективность кадровой политики, соблюдение исполнительской дисциплины, должны быть проверяемы и измеримы.

В случае осуществления учреждением закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд в перечень качественных показателей эффективности деятельности учреждения в обязательном порядке включается показатель, оценивающий недопущение на первое число каждого месяца календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения нужд, возникшей в результате действий (бездействия) руководителя учреждения.

44. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в органе местного самоуправления, которому подведомственно учреждение, с установленной ею периодичностью, но не реже одного раза в квартал, оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются распоряжением главы города Татарска Татарского района, которому подведомственно учреждение.

45. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются распоряжением главы города Татарска Татарского района, которым подведомственно учреждение, по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет главой города Татарска Татарского района, которому подведомственно учреждение.

46. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

1) Нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее – оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

2) Необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

3) Наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4) Наличия на первое число одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

46.1. При наличии случаев, определенных пунктом 46 настоящего Положения, выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются начиная с месяца, следующего за календарным периодом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего календарного периода, установленного в качестве периода оценки результатов.

47. Глава города Татарска Татарского района, которому подведомственно учреждение, вправе установить дополнительные случаи неначисления руководителю учреждения надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений с учетом отраслевых особенностей.

48. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливаются распоряжением Главы города Татарска Татарского района, которому подведомственно учреждение, в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет глава города Татарска Татарского района, которому подведомственно учреждение.

49. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений максимальными размерами не ограничиваются.

50. Надбавки за ученую степень, ученое звание, за почетные звания, за квалификационную категорию, за продолжительность непрерывной работы руководителям учреждений устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений.

51. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений.

52. Условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с пунктами 24-33 настоящего Положения.

VI. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений

53. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений в размере, не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 38 настоящего Положения.

54. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников подведомственных учреждений в размере, не превышающем 4, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 38 настоящего Положения.

55. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

56. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

VII. Заключительные положения

57. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».