

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕВЕРНОГО РАЙОНА**

**НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

13.03.2019 с. Северное № 187

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Информационно-методический центр»

В целях обеспечения эффективности оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Информационно-методический центр» (далее - МКУ «ИМЦ»), в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 № 109 «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 Северного района Новосибирской области» администрация Северного района Новосибирской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Информационно-методический центр» и ввести его в действие с 01.03.2019.

2.Контроль за исполнением постановления возложить на и.о. заместителя главы администрации по сельскому хозяйству и экономическому развитию администрации Северного района Новосибирской области Войнову М.В.

Глава Северного района

Новосибирской области С.В. Коростелев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

Северного района

Новосибирской области

от 13.03.2019 № 187

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**СЕВЕРНОГО РАЙОНА НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»**

**I. Общие положения**

1.Настоящее Положение об оплате труда работников (далее – Положение) регулирует условия оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения Северного района Новосибирской области «Информационно-методический центр» (далее – Учреждение).

2.Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 № 109 «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 Северного района Новосибирской области» и применяется при определении размера оплаты труда работников Учреждения.

3.Положение включает размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителя, размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

4.Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, нормативно-правовыми актами Северного района Новосибирской области, а также в соответствии с Положением, утвержденным постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 № 109 «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 Северного района Новосибирской области» и на основании настоящего Положения.

5.Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

6.Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения самостоятельно, исходя из основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих Учреждения с указанием их численности.

7.В коллективном договоре МКУ «ИМЦ» предусмотрена возможность ознакомления работников со штатным расписанием.

8.Наименования должностей работников Учреждения и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

9.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 решению аттестационной комиссии. Им может быть установлен оклад (должностной оклад), предусмотренный для данной должности, так же, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

Руководитель Учреждения осуществляет подготовку работников на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

10.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 работников, относящихся к основному персоналу: директор, методист, программист.

11.Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда Учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определяется руководителем Учреждения.

12.Оплата труда работников Учреждения, в том числе руководителя, включает:

1) оклад (должностной оклад, ставку заработной платы);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера;

4) выплаты по районному коэффициенту.

13. Условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем Учреждения и работником в соответствии с настоящим Положением.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового [договора](consultantplus://offline/ref=EF4628778E2CBA7CCA96EA9BAFE77333FC3746AE8C173B6AAF3A9DC87D72E7DFDD57EEE69DA6A29Ac6h5F) с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением N 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 N 2190-р.

**II. Определение должностных окладов (окладов)**

14.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 постановлением Главы Северного района Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

15.Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам должностей работников Учреждения:

15.1.Размер должностного оклада руководителя Учреждения:

| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Размер должностного оклада, рублей |
| --- | --- | --- |
| 1. | Руководитель (директор) учреждения\* – высшее профессиональное образование и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет | |
| I группа по оплате труда руководителей | 15 627,85 |
| II группа по оплате труда руководителей | 12230,49 |
| III группа по оплате труда руководителей | 11324,53 |
| IV группа по оплате труда руководителей | 10569,56 |

15.2.Размеры должностных окладов педагогических работников по профессионально квалификационным группам:

3 квалификационный уровень

| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Размер должностного оклада (ставки заработной платы), рублей |
| --- | --- | --- |
| 1. | Методист: | |
| высшая квалификационная категория; | 9869,30 |
| I квалификационная категория; | 9189,81 |
| высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности свыше 12 лет; | 7891,28 |
| высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности от 8 до 12 лет; | 7196,71 |
| высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности от 5 до 8 лет; | 6577,64 |
| высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет. | 5988,76 |

15.3. Размер должностного оклада профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

| № п/п | Наименование должности и требования к квалификации | Должностной оклад, рублей |
| --- | --- | --- |
| **Специалисты** | | |
| 1. | **Программист\***: | |
| 4 квалификационный уровень: | |
| Ведущий - высшее профессиональное образование и стаж работы в соответствующей должности специалиста I категории не менее 3 лет | 8742,54 |
| 3 квалификационный уровень: |  |
| I категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в должности программиста II категории не менее 3 лет | 7443,99 |
| 2 квалификационный уровень: |  |
| II категории - высшее профессиональное образование и стаж работы в соответствующей должности специалиста не менее 3 лет | 6175,64 |
| 1 квалификационный уровень: |  |
| Без категории - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы. | 5133,79 |

<\*> Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих установлены постановлением Главы Северного района Новосибирской области от 22.03.2013 № 19 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах».

**III. Перечень и размеры выплат компенсационного характера**

16. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

(Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Конкретные размеры повышенной оплаты устанавливаются работодателем, с учетом мнения Совета трудового коллектива, установленном [статьей 372](file:///C:\Users\C8CC~1\AppData\Local\Temp\Rar$DI00.507\Приложение%203.doc#sub_372) Трудового кодекса Российской Федерации, в локальных нормативных актах, либо коллективном договоре, трудовом договоре в зависимости от результатов специальной оценки условий труда:

[Класс](file:///C:\Users\C8CC~1\AppData\Local\Temp\Rar$DI00.507\Приложение%203.doc#sub_4026) условий труда (вредный) 3.1. – не менее 4%,

[Класс](file:///C:\Users\C8CC~1\AppData\Local\Temp\Rar$DI00.507\Приложение%203.doc#sub_4026) условий труда (вредный) 3.2. – не менее 6%,

[Класс](file:///C:\Users\C8CC~1\AppData\Local\Temp\Rar$DI00.507\Приложение%203.doc#sub_4026) условий труда (вредный) 3.3. – не менее 8%,

[Класс](file:///C:\Users\C8CC~1\AppData\Local\Temp\Rar$DI00.507\Приложение%203.doc#sub_4026) условий труда (вредный) 3.4. – не менее 10%,

[Класс](file:///C:\Users\C8CC~1\AppData\Local\Temp\Rar$DI00.507\Приложение%203.doc#sub_4026) условий труда (опасный) 4 – не менее 12%.

До получения результатов специальной оценки условий труда за работниками сохраняется право на указанную доплату, поскольку условия труда работников не изменились.

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](consultantplus://offline/ref=B23232346303B45F5CE52604BFD2C6052302CFFF982B02241C2100FDCC398283E8DB6F363DKDw8E) условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.);

2) доплата за работу в ночное время;

3) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

(Работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.);

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 (Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы ( 15 % за ведение делопроизводства в Учреждении, 40 % за проведение работы по дополнительным направлениям деятельности) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с оплатой по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.);

6) доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников, в том числе занимающим должности руководителей и специалистов в учреждениях социальной защиты населения, культуры, здравоохранения, образования, ветеринарии, физической культуры и спорта, молодежной политики, работающим в сельской местности, устанавливается доплата за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада (За работу в сельской местности - руководителю и работникам Учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается 25% за фактически отработанное время (выполненный объем работы) из расчета оплаты по должностному окладу.);

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

17.Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения. Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива Учреждения. Решение об установлении выплаты компенсационного характера оформляется приказом руководителя Учреждения.

18.Выполнение руководителем Учреждения дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с Положением. Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителя Учреждения принимаются Главой Северного района Новосибирской области.

19.Размеры компенсационных выплат, установленные в настоящем Положении 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.

20.Районный коэффициент в размере 1,25 устанавливается на все виды выплат.

21.При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение Совета трудового коллектива.

1. **Перечень и размеры выплат стимулирующего характера**

22.К выплатам стимулирующего характера работникам Учреждения, относятся надбавки за:

1. качественные показатели эффективности деятельности;
2. почетные звания;
3. продолжительность непрерывной работы;
4. за квалификационную категорию;

5) премии по итогам календарного периода.

23.В целях материальной заинтересованности работников в конечных результатах работы и создания необходимых условий для оказания качественных услуг устанавливаются надбавки за качественные показатели эффективности деятельности Учреждения.

23.1.Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера работников:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности | Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения | Размер стимулирую-щих выплат, % от должно-стного оклада (оклада) |
| Методист, программист | 1.Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка и представление в установленные сроки документов, аналитических справок, отчётов и др., запрашиваемых директором учреждения и другими органами) | 9 % |
| 2. Организация и проведение методических мероприятий высокого качества по факту (мастер-классов, педагогических квестов, методических объединений, семинаров, профессиональных конкурсов педагогического мастерства среди педагогов и обучающихся и т.д.), наличие у методиста педагогов, с которыми проводилась работа по подготовке к конкурсам различного уровня | 5 % |
| 3. Качественное исполнение должностных обязанностей при отсутствии обоснованных жалоб на объем и (или) качество предоставляемых услуг (своевременное исполнение обязанностей и в полном объёме) | 17 % |
| 4. Качественное техническое обеспечение деятельности (бесперебойность в работе компьютерной и оргтехники, выходы в образовательные организации с целью оказания технической помощи, проведение консультаций по решению технических проблем и т.д.) | 7 % |
| 1. Выполнение разовых поручений | 1 % |
| 1. Ведение сайта МКУ «ИМЦ» | 9 % |
| 1. Кураторство муниципальных программ | 16 % |
|  | Всего: | до 59 % |

23.2. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются ежемесячно решением созданной в Учреждении комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

23.3.Стимулирующие выплаты не производятся в период отпуска и болезни работника.

23.4.Надбавки за качественные показатели эффективности деятельности Учреждения за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

24.При наличии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть выплачена премия по итогам календарного периода по результатам выполнения ими качественных показателей эффективности деятельности. Решение о премировании оформляется приказом руководителя Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

25. Работникам Учреждения надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении(устанавливаются приказом руководителя Учреждения на начало календарного года в соответствии с трудовой книжкой работника и производятся ежемесячно):

- от 3 до 10 лет – в размере 5 % от должностного оклада (оклада);

- от 10 до 15 лет и более – в размере 10 % от должностного оклада (оклада).

26. Надбавка за почетные звания устанавливается приказом руководителя Учреждения ежегодно на начало календарного года, а также может устанавливаться в течение календарного года при получении, работникам, имеющим Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств Российской Федерации в размере 15 % от должностного оклада (оклада).

27.Критерии снижения стимулирующих выплат:

-за предоставление недостоверной информации или несвоевременное предоставление требуемой информации, невыполнение приказов, поручений директора МКУ «ИМЦ», и.о. директора МКУ «ИМЦ»- в размере 3 % от должностного оклада (оклада);

- неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей - в размере 50 % от должностного оклада (оклада).

28. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

**V. Оплата труда руководителя**

29. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Северного района Новосибирской области и руководителем Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового [договора](consultantplus://offline/ref=CD277A43C84AC7C06B64D744392B9E9CFA646385BA1B97C40F5B0709FDD420F9239ABB10B795D014A9fDF), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

30.Размер должностного оклада руководителю Учреждения устанавливается в соответствии с постановлением администрации Северного района Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

31.Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется постановлением Главы Северного района Новосибирской области. Учреждение относится ко второй группе по оплате труда руководителей без установления качественных и количественных показателей.

32.Размеры ежемесячных надбавок за качественные показатели деятельности Учреждения руководителю определяются конечным результатом деятельности возглавляемого им Учреждения, личным вкладом руководителя в его достижения, выполнением качественных показателей эффективности деятельности, как самого руководителя, так и Учреждения в целом.

По запросу управления образования администрации Северного района Новосибирской области Учреждение ежеквартально предоставляет информацию о выполнении качественных показателей деятельности Учреждения с учётом мнения Совета трудового коллектива Учреждения, которая рассматривается на Совете при Главе Северного района Новосибирской области по вопросам развития образования (далее – Совет). Ежемесячные надбавки за качественные показатели эффективности деятельности Учреждения руководителю устанавливаются постановлением администрации Северного района Новосибирской области.

33.Основные качественные показатели деятельности Учреждения, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера руководителю:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень критериев оценки эффективности | Перечень показателей оценки эффективности | Значения показателей | Размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада) |
| 1. | Выполнение за отчётный период согласованного плана работы Учреждения | соответствие планового и фактического объёма работы | соответствие | 28 |
| 2. | Эффективность предоставляемых Учреждением услуг | отсутствие объективных жалоб на качество предоставляемых услуг (работ) | отсутствие | 12 |
| отсутствие замечаний по исполнению запросов и поручений администрации Северного района Новосибирской области в части уставной деятельности Учреждения | отсутствие | 5 |
| 3. | Соответствие деятельности Учреждения требованиям законодательства РФ | отсутствие нарушений по содержанию и срокам исполнения финансовых документов и статистических отчетов, в т.ч. обязательств перед ФНС, ФСС, ПФ РФ по НСО и др. | отсутствие | 5,5 |
| отсутствие нарушений выполнения условий соглашений, графиков платежей | отсутствие | 5,5 |
| 4. | Создание условий для работы и профессиональ-ного роста работников Учреждения | укомплектованность квалифицированными кадрами | наличие | 3 |
| отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Учреждения | отсутствие | 3 |
| отсутствие нарушений норм охраны труда | отсутствие | 5 |
|  |  |  | **ИТОГО:** | **ДО 67** |

34. При наличии фонда оплаты труда руководителю Учреждения постановлением Главы Северного района Новосибирской области по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения устанавливается премия по итогам календарного периода. Размер премии руководителю Учреждения определяет Глава Северного района Новосибирской области.

35.Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливается постановлением Главы Северного района Новосибирской области.

36.Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премия по итогам календарного периода не начисляется руководителю Учреждения в случаях:

1) нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам Учреждения;

2) необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ при наличии предписаний органов государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) по охране труда профессиональных союзов.

3) наличия 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, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4)наличие задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

37.Выполнение руководителем Учреждения дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в  случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с настоящим Положением. Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителя Учреждения принимаются Главой Северного района Новосибирской области.

38.Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

**VI. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений**

39.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате руководителей | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников, раз |
| II группа | 4,5 |

40.Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя).

41.Определение среднемесячной заработной платы руководителя и работников Учреждения 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**

42.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».

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_