

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУК НСО
«Редакция журнала «Сибирские огни»
/Щукин М.Н./



Приказ от 30.08.2023г. № 14-од

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного учреждения культуры Новосибирской области
«Редакция журнала «Сибирские огни»**

Новосибирск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения культуры Новосибирской области «Редакция журнала «Сибирские огни» (далее – Положение, Учреждение) разработано в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 года № 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» и Отраслевым тарифным соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры.

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов, перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главного бухгалтера и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения.

Положение применяется при исчислении заработной платы работников Учреждения и нацелено на усиление материальной заинтересованности работников, достижение высоких результатов деятельности, улучшение качества работы, создание условий для проявления активности каждого работника.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения должна составлять не менее 60 процентов.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда работников Учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется директором Учреждения (за счет бюджетных средств, а также средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников).

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда", или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 №17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.

1.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.6. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников Учреждения не допускается снижение достигнутого размера заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, как по основной должности, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

1.8. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

1.9. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается директором Учреждения, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих Учреждения с указанием их численности.

Наименования должностей (профессий) 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 профессиональным стандартам.

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, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором между работодателем и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

При установлении оплаты труда работников Учреждения обеспечивается:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новосибирской области;

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения, в повышении качества оказываемых услуг;

- повышение уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;

- другие гарантии по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской

2.2. Размеры должностных окладов (окладов) по специфическим должностям (профессиям) работников культуры устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Приложением № 2 к Отраслевому тарифному соглашению между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры.

2.3. Размеры должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

2.4. Условия оплаты труда, включая фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц являются обязательными для включения в трудовой договор с работником Учреждения.

2.5. Заработная плата в Учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- за первую половину месяца 17-го (семнадцатого) числа текущего месяца;

- за вторую половину 2-го (второго) числа последующего месяца.

2.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

2.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

2.8. С учетом условий труда работников Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 3 настоящего Положения.

2.9. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения

3.1. Размеры компенсационных выплат 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.

3.2. С учетом условий труда и законодательства Российской Федерации работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Доплата за работу в ночное время.

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не менее 35% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

3.2.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (даже если в выходной или нерабочий праздничный день фактически отработано менее 8 часов). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (дневная часть оклада и предусмотренные в рамках системы оплаты труда компенсационные и стимулирующие выплаты), а день отдыха оплате не подлежит (заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, не уменьшается, при этом отработано будет на один день меньше нормы).

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании локального нормативного акта, трудового договора.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

3.2.3. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

3.2.5. Доплата молодым специалистам.

Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение шести месяцев после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности сроком не менее чем на 3 года с учреждениями, подведомственными министерству культуры Новосибирской области, расположенными в г. Новосибирске устанавливается ежемесячная надбавка в размере 15% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы пропорционально отработанному времени, в пределах фонда оплаты труда.

Ежемесячная надбавка назначается на основании документа об образовании, трудового договора, приказа о приеме на работу (назначении на должность), соответствующую полученной специальности, оформляется приказом (распоряжением) работодателя и выплачивается в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда работа по совместительству соответствует полученной специальности.

При расторжении трудового договора, либо переводе работника по его желанию на другую постоянную работу, не соответствующую полученной специальности, выплата ежемесячной надбавки прекращается.

Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе как по уважительным, так и не по уважительным причинам, не продлевают установленный срок получения ежемесячной надбавки молодым специалистом.

3.3. Выплата ежемесячной надбавки производится одновременно с выплатой заработной платы, в пределах фонда оплаты труда.

3.4. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

3.5. Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

3.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

4.1. Работникам всех категорий Учреждения, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются настоящим Положением по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

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

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Оценку результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников Учреждения и определение размеров надбавок работникам Учреждения за качественные показатели эффективности деятельности осуществляет созданная в Учреждении комиссия по оценке деятельности работников не реже одного раза в квартал. Размеры надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Рекомендуемый перечень качественных показателей деятельности работников представлен в Приложении № 1 к Положению.

2) Надбавка «за ученую степень».

Устанавливается работникам, имеющим ученую степень по профилю, соответствующему профилю деятельности работника или Учреждения (за исключением научно-педагогических работников образовательной организации высшего образования, у которых надбавка за ученую степень включена в размер должностного оклада), в размере:

- «кандидат наук» – 15% должностного оклада;
- «доктор наук» – 35% должностного оклада.

3) Надбавка «за ученое звание».

Устанавливается лицам из числа профессорско-преподавательского состава образовательной организации высшего образования, имеющим ученое звание «профессор» или «доцент», присвоенное на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10.12.2013 № 1139 «О порядке присвоения ученых званий», в размере:

- ученое звание доцента - 10% должностного оклада занимаемой должности, без учета надбавки за ученую степень, включенной в размер должностного оклада;
- ученое звание профессора - 20% должностного оклада занимаемой должности, без учета надбавки за ученую степень, включенной в размер должностного оклада.

4) Надбавка «за почетное звание».

Устанавливается работникам, имеющим звания, соответствующие профилю деятельности работника или Учреждения, в размере:

- «Почетный работник культуры Новосибирской области» – 5% должностного оклада;

- «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области», «Заслуженный работник здравоохранения Новосибирской области», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 10% должностного оклада;

- «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации» – 15% должностного оклада;

- «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации» – 20% должностного оклада.

При наличии у работника двух или более почетных званий по профилю Учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

5) Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

Устанавливается с целью закрепления и уменьшения текучести кадров в Учреждении.

Непрерывная работа в Учреждении – это продолжительность работы в конкретном Учреждении без перерыва. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном конкретном Учреждении.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении, является трудовая книжка (трудовой договор, приказ о приеме на работу).

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении:

от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада (оклада);

от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада);

от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада (оклада);

от 20 лет и более – 12 % должностного оклада (оклада).

6) Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год).

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 по предложениям созданной в Учреждении комиссии по оценке деятельности работников в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам календарного периода выплачивается работникам Учреждения, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания руководителем Учреждения приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

7) Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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.

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

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

4.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников Учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

5.1. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются трудовым договором между министерством культуры Новосибирской области и руководителем Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением.

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".

5.2. Размеры должностных окладов руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

5.3. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом министерства культуры Новосибирской области по критериям, утвержденным приказом министерства культуры Новосибирской области. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих Учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость Учреждения).

5.4. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения. Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения установлены в Приложении № 3 (таблица 1) к Отраслевому тарифному соглашению.

5.5. Комиссия по оценке деятельности руководителей государственных учреждений, созданная в министерстве культуры Новосибирской области, ежеквартально оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения и готовит предложения министру культуры Новосибирской области по размерам надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю Учреждения и премий, которые устанавливаются приказом министерства.

5.6. Премии по итогам календарного периода руководителю Учреждения устанавливаются приказом министерства культуры Новосибирской области по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения. Размер премии руководителю Учреждения определяет министр культуры Новосибирской области с учетом предложений Комиссии по оценке деятельности руководителей государственных учреждений и личного вклада руководителя Учреждения в общие результаты деятельности Учреждения и осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премия по итогам календарного периода выплачивается руководителю Учреждения, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на момент издания приказа об установлении премии.

5.7. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливаются приказом министерства культуры Новосибирской в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю Учреждения определяет министр культуры Новосибирской области.

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

5.9. Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за ученое звание, за продолжительность непрерывной работы руководителям учреждений устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в Положении.

5.10. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 3.1.-3.4. Положения.

5.11. 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, 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.

5.12. При наличии случаев, определенных пунктом 5.11. Положения, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю Учреждения не начисляются, начиная с месяца, следующего за кварталом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего квартала.

6. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников*, раз
1	5
2	4
3	3
4	2

6.1. 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).

6.2. Определение среднемесячной заработной платы руководителей 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.

7. Заключительные положения

7.1. 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».

Пронумеровано
Прошнуровано
Директор _____
30.08.2023 г.



Шукин М.Н.