

30.11.2018 № 1312
г.Искитим

Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда руководителям муниципальных бюджетных, казенных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Искитимского района

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации и во исполнения постановления администрации района от 24.10.2018 № 1115 «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 Искитимского района Новосибирской области», а также в целях дальнейшего совершенствования отраслевых систем оплаты труда, рационального использования бюджетных средств, направленных на оплату труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Искитимского района

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда руководителям муниципальных бюджетных, казенных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Искитимского района (Приложение 1);

1.2. Состав комиссии по распределению стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных, казенных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Искитимского района (Приложение 2);

1.3. Перечень показателей для ежемесячного снижения доплат руководителям муниципальных бюджетных, казенных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Искитимского района (Приложение 3).

2. Управлению образования администрации района (Жуков Л.И.) ежемесячно предоставлять проект постановления администрации района «Об установлении ежемесячных индивидуальных надбавок стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных, казенных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Искитимского района» до 25 числа текущего месяца.

3. Считать утратившим силу постановление администрации Искитимского района от 10.04.2018 № 360 «Об утверждении Положения «О порядке и условиях платы и стимулирования труда руководителям муниципальных бюджетных, казенных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Искитимского района».

4. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяет свое действие на право отношения, возникшие с 01.12.2018 года.

5. Опубликовать постановление в «Вестнике Искитимского района» и разместить на официальном сайте Искитимского района.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на исполняющего обязанности начальника управления образования администрации района Жукова Л.И.

Глава района

О.В. Лагода

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к постановлению администрации
Искитимского района
от 30.11.2018 № 1312

Положение

о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда руководителям муниципальных бюджетных, казенных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Искитимского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановления администрации района от 24.10.2018 № 1115 «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 Искитимского района Новосибирской области» и применяется при установлении выплат стимулирующего характера и компенсационного характера руководителям общеобразовательных и образовательных организаций (учреждений) Искитимского района (далее организации).

1.2. Положение предусматривает единые принципы условий оплаты труда, выплат стимулирующего характера, компенсационного характера и определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.3. Оплата труда руководителя организации определяется трудовыми договорами и дополнительными соглашениями между руководителем и работодателем, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения.

1.4. Оплата труда руководителей учреждений, включает:

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

1.5. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между учредителем и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

2. Порядок формирования систем оплаты труда руководителей учреждений

2.1. Размеры должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой

отнесено учреждение и в соответствии с отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным администрации Искитимского района Новосибирской области.

Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд руководителя (техническое обеспечение, численность работников).

2.1.1. Размеры должностных окладов Руководителя:

п/п	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
	I группа по оплате труда руководителя	15627,85
	II группа по оплате труда руководителя	12230,49
	III группа по оплате труда руководителя	11324,53
	IV группа по оплате труда руководителя	10569,56

3. Компенсационные выплаты

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), в процентах к окладам (должностным окладам).

3.2. Руководителям учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- класс условий труда (вредный) 3.1.- 4%;

- класс условий труда (вредный) 3.2. –6%;

- класс условий труда (вредный) 3.3. –8%;

- класс условий труда (вредный) 3.4. –10%;

- класс условий труда (опасный) 4 –12%.

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 в соответствии отраслевых тарифных соглашений, в том числе занимающим должности руководителей и специалистов в учреждениях социальной защиты населения, культуры, образования, физической культуры и спорта, молодежной политики, работающим в сельской местности, устанавливается доплата за работу в сельской местности в размере 25% должностного оклада;

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

3.2.1. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации руководителю не устанавливаются.

3.3. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.1. Руководители Учреждений помимо основной работы, вправе осуществлять преподавательскую (педагогическую) работу в классах, группах, кружках, секциях, на условиях совмещения, обусловленного в трудовом договоре, но не более 300 часов в год (с учетом количества недель по учебному плану). Преподавательская работа руководителю предоставляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы

Решения о работе по внутреннему совмещению и совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются Главой района и закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Выполнение дополнительной преподавательской (педагогической) работы оформляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах руководителей.

3.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления

4.1. Руководителям могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

4.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

4.4. Почетные звания: «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и другие почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере от 8 до 20 % от должностного оклада (ставки заработной платы);

4.5. Нагрудные знаки: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» и другие, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливаются в размере до 20 % от должностного оклада (оклада);

4.6. Почетную грамоту Президента Российской Федерации, отраслевых Министерств РФ, устанавливаются в размере 15% от должностного оклада.

4.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности руководителя учреждения в повышении качества предоставления услуг, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных технологий.

4.8. Основанием для предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда является результативность деятельности руководителя учреждения.

4.9. Система стимулирующих выплат руководителю учреждения включает в себя длительные (постоянные на определенный период) доплаты и единовременные поощрительные выплаты.

4.10. Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда организации, в которой они работают.

4.11. Качественные показатели деятельности руководителей образовательных учреждений Искитимского района для определения размера стимулирующих выплат:

4.11.1. Постоянные качественные показатели деятельности руководителей образовательных учреждений:

Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер выплат стимулирующих (в % от оклада)		
			Общеразовательные		Доп. образ. УМЦ
			СОШ	ДОУ	
1. Эффективность образовательного процесса	1.1. Средний балл по результатам ЕГЭ (русский язык и математика: базовый и профильный уровень)	показатель выше среднего по области (за каждый предмет)	5	-	-
	1.2. Уровень индивидуальных достижений учащихся в ЕГЭ (по всем предметам)	Число учащихся, набравших баллы, соответствующие ТБ2 (за каждого учащегося по каждому экзамену)	5	-	-
	1.3. Средний балл по результатам ОГЭ по русскому языку и математике	показатель выше среднего по области (за каждый предмет)	5	-	-

	1.4. Уровень достижений учащихся 9 кл. по результатам ГИА по выбору	Количество учащихся, сдавших ОГЭ на «5» (за каждого уч. по каждому экзамен.)	5	-	-
	1.5. Результаты освоения выпускниками 9, 11 кл. общеобразовательной программы	За каждого выпускника, не получившего аттестат и не допущенного к экзаменам	минус 5	-	-
	1.6. Качество обучения	За каждого выпускника 9 классов, окончивших ОУ с отличием	5	-	-
		Количество медалистов	5	-	-
		Количество хорошистов КШ р.п.Линево	0,2	-	-
	1.7. Подготовка и организация работы детских оздоровительных площадок (процент охвата)	до 25% от 25 до 50 свыше 50%	5 10 15	-	-
	1.8. Участие ОУ в региональных проектах (за каждый проект)		20	-	-
	1.9. Подготовка к приемке ОУ к новому учебному году с привлечением спонсорских средств		до 20	до 20	-
	1.10. Организация работы производственных бригад (за каждую)		5	-	-
	1.11. ЛШИ ОВЗ Введение факультативных курсов (за каждый)		2	-	-
	1.12. Школьное соуправление	Наличие школьного музея	5	5	5
		Аттестованного музея	10	10	10
		ВСИ «Победа»	10	-	-
		ПДД «Зеленая волна» (за команду)	10	-	-
	1.13. Динамика внеучебных достижений учащихся (участие во внутренних, внешних мероприятиях, конференциях, форумах и т. п.) за каждого	наличие лауреатов и победителей олимпиад, конкурсов, конференций:			
		международного уровня;	10	-	17
		всероссийского уровня;	7	-	13
		регионального уровня, муниципального уровня	5 3	- -	9 6
	1.14. Сохранность контингента (для ДОД)	от 99% до 100%	-	-	45
		от 95% до 98%			40
		от 90% до 94%			35
	1.15. Создание условий для реализации учащимися индивидуальных учебных планов (для одаренных детей)	наличие учащихся, реализующих индивидуальные образовательные маршруты (документальное подтверждение)	10	-	-
2. Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса	2.1. 100% обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников ОУ		15	15	15
	2.2. Доля учителей, преподающих предметы по специальности в соответствии с дипломом в общей численности педагогов ОУ 92,5% и выше		7	7	7
	2.3. Устойчивая динамика системного привлечения молодых пед. работников. (Поступление выпускников в		9	9	9

	пед. учреждения, сохранность молодых учителей) доля молодых (до 30 лет) педагогических работников ОУ 13,5% и более.				
3. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	3.1. Обеспечение психологического комфорта и безопасных условий профессиональной деятельности педагогических кадров	охват специальной оценкой условий труда от 100% до 50%	6	6	6
	3.2. Организация питания	За родительскую плату	5	-	-
		Питание льготников	5	5	-
4. Повышение открытости демократизации управления ОУ	4.1. Участие ОУ в процедуре независимой оценки качества образования		8	8	8
	4.2. Соответствие сайта ОУ требованиям 273 ФЗ и др. (октябрь и март)		5	5	5
	4.3. Работа консультационного пункта для родителей		-	15	-
5. Особые условия	5.1. Наличие классов углубленного изучения предметов, кадетских классов, профильного обучения, (за каждый документально подтвержденный класс).		3	-	-
	5.2. Организация работы структурных подразделений (за каждое)		5	5	5
	5.3. Стаж работы директором в ОУ района (за каждый год)		1	1	1
	5.4. Наличие почетного звания (Грамота Минобрнауки РФ, нагрудный знак «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», почетное звание «Заслуженный учитель»)	до 20	до 20	до 20	
	5.5. Организация дошкольной подготовки	5	-	-	
	5.6. Наличие котельной, соответствующей современным требованиям	20	-	-	
	5.7. Организация подвоза детей из населенных пунктов (за каждый)	5	-	-	
	5.8. Наличие интерната с круглосуточным пребыванием детей	10	-	-	
	5.9. Наличие ясельных групп для детей до 3-х лет (за каждую)	-	5	-	
	5.10. Наличие в разновозрастной группе детей до 3-х лет (за каждого)	-	2	-	

4.11.2. Ежемесячные качественные показатели деятельности руководителей образовательных учреждений:

Перечень критериев оценки эффективности	Перечень показателей оценки эффективности	Значения показателей	Размер выплат стимулирующих (в % от оклада)		
			Общеобразовательные		Доп. образ. УМЦ
			СОШ	ДОУ	
1. Эффективность организации образовательного процесса	1.1. Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования	Отсутствие предписаний надзорных органов	20	20	20
	1.2. Отсутствие обоснованных жалоб родителей на действия (бездействие) руководителя.		6	6	6
	1.3. Организация на базе ОУ районных мероприятий (за каждое)		1	1	1
	1.4. Снятие с учета ОДН и КДН учащихся (за каждого)		5	-	-

	1.5. Отсутствие правонарушений, совершённых учащимися		15	-	-	
	1.6. Школьное соуправление	За участие в работе районной организации «Мир»	10	-	-	
	1.7. Участие в районных мероприятиях и соревнованиях	Спартакиада школьная	10	-	-	
		Спартакиада педагогическая	5	5	5	
	Ассоциация интеллектуальных команд МИР		10	-	-	
2. Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса	2.1. Доля учителей с высшим образованием, в общей численности педагогов ОУ 83% и выше					
	2.2. Доля учителей с высшей кв. категорией, в общей численности педагогов ОУ 18,3% и выше		3	3	3	
	2.3. Доля учителей с первой и высшей кв. категорией, в общей численности педагогов ОУ от 50% до 70%		5	5	5	
	2.4. Доля учителей с первой и высшей кв. категорией, в общей численности педагогов ОУ 70% и выше		7	7	7	
	2.5. Доля учителей с высшей кв. категорией, в общей численности педагогов ОУ 50% и выше		10	10	10	
	2.6. Количество педагогов участвующих в конкурсах, конференциях (за каждого подтвержденного документально, кроме платных проектов)		1	1	1	
3. Создание комфортных условий для участников образовательных отношений	3.1. Обеспечение психологического комфорта и безопасных условий профессиональной деятельности педагогических кадров		отсутствие производственного травматизма и профессиональных заболеваний	6	6	6
			отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников ОУ	6	6	6
4. Повышение открытости демократизации управления ОУ	4.1. Наличие зарегистрированного Коллективного договора		10	10	10	
5. Особые условия	5.11. Проведение районных мероприятий и муниципальных этапов областных мероприятий (за каждое)		-	-	5	
	5.12. Проведение областных, региональных и Всероссийских мероприятий		-	-	10	

Если размер стимулирующих выплат, установленных руководителю, превышает объем имеющихся средств фонда оплаты труда, а также среднемесячная начисленная заработная плата руководителя учреждения превышает, по установленной кратности в зависимости от фактической численности работников, среднемесячную начисленную заработную плату работников учреждения, то возможно пропорциональное снижения размера выплат стимулирующего характера.

Надбавка от оклада (ставки) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями. При наличии у руководителя двух и более

оснований для установления надбавки за государственные награды выплата надбавки осуществляется по одному из оснований

Размер всех выплат определяется в процентах к окладу. Общий размер всех выплат не может быть выше 200% оклада руководителя в пределах норматива формирования расходов на оплату труда руководителей и их заместителей по муниципальным образовательным организациям.

5. Единовременное премирование руководителей

5.1. Единовременное премирование руководителей производится за счет экономии фонда оплаты труда учреждения за достижение высоких результатов деятельности и за выполнение особо важных и ответственных работ по результатам календарного года.

5.2. Единовременное премирование руководителей учреждений осуществляется на основании представления управления образования постановлением администрации района, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

5.3. При наличии у руководителя учреждения не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом, премии не устанавливаются.

6. Единовременные выплаты

6.1. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается за счет экономии фонда оплаты труда учреждения в размере до трех окладов в течение года.

6.1.1. по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети) и в случаях трудной жизненной ситуации;

6.1.2. к юбилейным датам (50,55 женщины и 50, 60 лет мужчины).

7. Порядок уменьшения стимулирующих выплат

7.1. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо руководитель может быть полностью лишен надбавки (приложение 3 настоящего постановления).

7.2. Решение об уменьшении размера выплат стимулирующего характера устанавливается комиссией, решение комиссии утверждается постановлением администрации Искитимского района.

8. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании руководителей.

8.1. Распределение вознаграждений осуществляется по итогам месяца, квартала, года. Вознаграждения работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

8.2. Установление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений по результатам работы производится ежемесячно.

8.3. Специалисты управления образования администрации района в пределах своей компетенции и руководители учреждений, предоставляют сводные ведомости по итогам работы за месяц, учебный год секретарю, комиссии по распределению стимулирующих выплат руководителям учреждений (далее секретарь комиссии).

8.4. Секретарь комиссии, готовит итоговую сводную ведомость по результатам работы организаций, и знакомит каждого руководителя с итоговой сводной ведомостью.

8.5. Комиссия по распределению стимулирующих выплат руководителям (далее комиссия) на основании итоговой сводной ведомости по результатам работы учреждений согласно критериям результативности деятельности руководителей производит подсчет стимулирующих выплат в процентах. Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется протоколом.

8.6. Заседание комиссии проводится ежемесячно до 25 числа и оформляется протоколом.

8.7. Размеры постоянных выплат стимулирующего характера руководителям учреждений рассматриваются, обсуждаются и утверждаются на заседании коллегии при управлении образования администрации Искитимского района и согласовываются с заместителем главы района, курирующим образование. Заседание коллегии проводится 1 раз в год в августе месяце перед началом нового учебного года и оформляется протоколом.

8.8. Управление образования администрации района готовит проект постановления администрации района об установлении ежемесячных индивидуальных надбавок стимулирующего характера и окладов руководителям муниципальных бюджетных, казенных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Искитимского района и предоставляет его Главе района на подпись ежемесячно.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к постановлению администрации
Искитимского района
от 30.11.2018 № 1312

Состав комиссии

по распределению стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных, казенных образовательных, общеобразовательных учреждений и учреждений дополнительного образования Искитимского района

Жуков Л.И. – и.о. начальника управления образования администрации района, председатель комиссии;

Архипова В.А. – главный специалист управления образования администрации района, секретарь комиссии.

Члены комиссии:

Лаврентьева С.А. – заместитель директора МКОУ ММЦ;

Вишняков И.Е. – председатель ревизионной комиссии Искитимского района (по согласованию);

Кузина Л.М. – председатель профсоюза работников образования и науки Искитимского района (по согласованию).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к постановлению администрации
Искитимского района
от 30.11.2018 № 1312

Перечень
показателей для ежемесячного снижения доплат руководителям муниципальных
бюджетных, казенных образовательных учреждений района

№ п/п	Показатель	Снижения доплат (в %)
1.	Необеспечение месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»	до 100
2.	Исполнительская дисциплина	до 100
3	Численность заместителей руководителя учреждения выше норматива	100
4	Необеспеченность соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц (специалистов) по охране труда профессиональных союзов, администрации; несчастные случаи на производстве	до 100
5.	Наличие неисправленных замечаний при повторных проверках (объективность причин)	до 30
6.	Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы каждого из заместителей руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения не должен превышать 80% от превышения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников учреждения, рассчитанного для муниципальных бюджетных и казенных учреждений	30

7.	Не достижение установленных Учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, предусмотренных Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597, со средней заработной платой в Новосибирской области (в случае их установления).	30																				
8.	<p>Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя учреждения с учетом вознаграждения от дохода от предпринимательской деятельности, не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников учреждения в зависимости от списочной (штатной) численности) работников:</p> <table border="1" data-bbox="185 712 1102 1406"> <thead> <tr> <th data-bbox="185 712 635 1010">Списочная (штатная) численность работников учреждения (чел.)</th> <th data-bbox="639 712 1102 1010">Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников (раз)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="185 1014 635 1055">до 20</td> <td data-bbox="639 1014 1102 1055">до 2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="185 1059 635 1099">21-41</td> <td data-bbox="639 1059 1102 1099">до 2,2</td> </tr> <tr> <td data-bbox="185 1104 635 1144">42-70</td> <td data-bbox="639 1104 1102 1144">до 2,3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="185 1149 635 1189">71-90</td> <td data-bbox="639 1149 1102 1189">до 2,5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="185 1193 635 1234">91-100</td> <td data-bbox="639 1193 1102 1234">до 3</td> </tr> <tr> <td data-bbox="185 1238 635 1279">101-200</td> <td data-bbox="639 1238 1102 1279">до 3,5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="185 1283 635 1323">201-300</td> <td data-bbox="639 1283 1102 1323">до 4</td> </tr> <tr> <td data-bbox="185 1328 635 1368">301-1000</td> <td data-bbox="639 1328 1102 1368">до 4,5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="185 1373 635 1406">Более 1000</td> <td data-bbox="639 1373 1102 1406">до 5</td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="180 1413 1114 1581">В расчет среднемесячной заработной платы руководителю учреждения не включается заработная плата руководителя, заместителей и главного бухгалтера.</p> <p data-bbox="180 1585 1114 1742">В расчет среднемесячной заработной платы руководителям учреждений не включается надбавка руководителю, имеющему почетные звания: «Заслуженный», «Почетный», «Народный».</p>	Списочная (штатная) численность работников учреждения (чел.)	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников (раз)	до 20	до 2	21-41	до 2,2	42-70	до 2,3	71-90	до 2,5	91-100	до 3	101-200	до 3,5	201-300	до 4	301-1000	до 4,5	Более 1000	до 5	30
Списочная (штатная) численность работников учреждения (чел.)	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников (раз)																					
до 20	до 2																					
21-41	до 2,2																					
42-70	до 2,3																					
71-90	до 2,5																					
91-100	до 3																					
101-200	до 3,5																					
201-300	до 4																					
301-1000	до 4,5																					
Более 1000	до 5																					