


С учетом мнения председателя  
профсоюзной организации  
  
Т. М. Никонова  
« 11 » \_\_\_\_\_ 2023 г.

Приложение  
к приказу директора МБУДО ДШИ № 17  
от «8» ноября 2023 г. № 43-Д

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о системе оплаты труда работников МБУДО ДШИ № 17**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МБУДО ДШИ № 17 (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новосибирской области и города Новосибирска, содержащими нормы трудового права, постановлениями мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», от 07.11.2023 № 6174 «О Положениях об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска», коллективным договором Учреждения.

1.2. Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников МБУДО ДШИ № 17 (далее – Учреждение) и устанавливает систему оплаты труда работников учреждения.

1.3. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, муниципальными правовыми актами города Новосибирска, Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Положение утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

Изменения и дополнения в Положение утверждаются приказом директора Учреждения с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

1.4. Условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором.

1.5. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска 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.

При формировании годового фонда оплаты труда Учреждения учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема бюджетных ассигнований департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не может составлять менее 60 %.

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:

- администратор;
- библиотекарь;
- методист;
- концертмейстер;
- менеджер;
- методист;
- преподаватель

1.9. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров оплаты труда работников Учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

1.10. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

## 2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, устанавливаются постановлениями мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.2. Размеры ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются работодателем исходя из должностного оклада согласно штатному расписанию и с учетом нормы часов педагогической работы (нагрузки) за ставку заработной платы, установленной в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3. Наименования должностей и профессий работников Учреждения 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.

2.4. 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.

2.5. Должностной оклад (оклад), ставка заработной платы устанавливается в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

2.6. Размер оплаты труда педагогических работников Учреждения определяется с учетом следующих условий:

а) показателей квалификации (образование, стаж работы по профессии, наличие квалификационной категории);

б) объемов преподавательской, педагогической работы, которая включает в себя:

- педагогическую (учебную нормированную) часть работы - норму часов педагогической (учебной) работы за ставку заработной платы для педагогических работников (преподавателей, концертмейстеров), установленную Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601;

- другую педагогическую (ненормированную) часть работы – методическую, культурно-просветительскую, концертно-конкурсную и другую деятельность, направленную на решение учреждением уставных задач. При этом формы таких работ, порядок их учета учреждение определяет самостоятельно.

в) особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, установленный Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536;

г) особенностей работы по совместительству, установленные Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

д) выплаты установленной заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

е) других условия оплаты труда, в том числе установленных законодательством РФ, Новосибирской области, нормативными правовыми актами города Новосибирска.

Часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую (учебную) работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, утвержденных директором Учреждения, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, экзаменационных комиссий, время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, на проведение других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- время, затрачиваемое на работу по социально-педагогическому сопровождению образовательной деятельности: подготовка и проведение родительских собраний, консультаций, воспитательных и других мероприятий, изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, а также семейных и жилищно-бытовых условий, при которых происходит их самоподготовка к занятиям;

- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса и при проведении массовых культурных мероприятий;

- выполнение иных дополнительно возложенных на работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (заведование отделениями, проведение репетиционных занятий творческих формирований (в том числе временных), творческая практика, подготовка и участие в конкурсах, семинарах, организация и проведение культурно-массовых мероприятий и других мероприятий годового плана и др.).

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, настоящим Положением.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, разработанным в соответствии с настоящим Положением.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера директору Учреждения, заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 настоящего Положения.

3.3. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

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

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы.

3.5. Доплату за работу в ночное время рекомендуется устанавливать в размере не более 40 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

3.8. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом директора Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, на вакантную ставку – не более 100 % должностного оклада (оклада), ставки по совмещаемой должности.

3.9. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются приказом директора Учреждения работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.10. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику Учреждения определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера директору Учреждения, заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются с учетом раздела 5 настоящего Положения.

4.3. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премии за выполнение важных и особо важных заданий;

премии по итогам календарного периода.

4.4. Надбавку за ученую степень, надбавку за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы, устанавливается работникам:

в размере 5 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) – за почетные звания «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области»;

в размере 10 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) – за ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

в размере 20 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) – за ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации».

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

4.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска в соответствии с размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки
1	2	3
1	От 1 года до 5 пяти лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

4.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Учреждения в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения (за исключением директора Учреждения) определяются по каждой должности (профессии) Учреждением самостоятельно в соответствии с настоящим Положением, закрепляются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения председателя профсоюзной организации, и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

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

4.7. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, созданная в Учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника Учреждения и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения, который устанавливается приказом директора Учреждения.

4.8. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания.

Основанием для установления премии за выполнение важного или особо важного задания является наличие поручения директора Учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важное (особо важное) задание, оформленное в письменном виде.

Критерии, по которым задание относится к важным или особо важным, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения.

Решение о выплате премии за выполнение важного или особо важного задания и ее размере принимается директором Учреждения. Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда, выплачивается единовременно и максимальным размером не ограничивается.

4.9. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику Учреждения устанавливается приказом директора Учреждения.

Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Размер премии работнику Учреждения определяет директор Учреждения на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничиваются.

Доля премий по итогам календарного периода в общем объеме выплат стимулирующего характера в Учреждении за соответствующий период не должна превышать 30 %.

4.10. Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

## **5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений**

5.1. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются при заключении с ним трудового договора.



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

5.2. Условия оплаты труда заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются трудовым договором между директором Учреждения и заместителями директора Учреждения, главным бухгалтером Учреждения в соответствии с Положением и коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения.

5.3. Размер должностного оклада директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада директора этого Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы. Механизм установления должностного оклада заместителю директора определяется локальным нормативным актом Учреждения.

5.4. Отнесение Учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента сроком на три года на основании документов, подтверждающих показатели по критериям, характеризующим деятельность учреждения, в течение последнего года действия группы по оплате труда руководителей.

В случае изменения показателей по критериям, характеризующим деятельность Учреждения, группа по оплате труда руководителей может быть пересмотрена досрочно.

5.5. При закрытии закрепленных за Учреждением объектов недвижимости на капитальный ремонт или реконструкцию за Учреждением сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная до начала ремонта (реконструкции), но не более чем на один год.

5.6. Директору Учреждения за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.7. Работа директора Учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Сверхурочная работа директору Учреждения за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

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

5.8. Выполнение директором Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности Учреждения.

Директор и заместители директора Учреждения наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников без занятия

штатной должности (далее – учебная нагрузка), которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим педагогические должности, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки директору и заместителям директора Учреждения осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение дополнительного образования является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству или о замещении должности педагогического работника в отношении директора Учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска – начальником департамента.

Решение о работе по совмещению, внутреннему совместительству или замещению должности педагогического работника в отношении заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера Учреждения принимается директором Учреждения.

Размер доплаты директору Учреждения при совмещении не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

5.9. Надбавка за ученую степень, почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы учреждения, директору Учреждения устанавливается:

в размере 5 % должностного оклада – за почетное звание «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области»;

в размере 10 % должностного оклада – за ученую степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

в размере 20 % должностного оклада – за ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации».

Установление надбавки за ученую степень, почетное звание производится со дня присвоения ученой степени, почетного звания.

5.10. Надбавка за продолжительность непрерывной работы директору Учреждения устанавливается в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в соответствии размерами, указанными в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки
1	2	3
1	От 1 года до 5 пяти лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в структурных подразделениях мэрии города Новосибирска при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

5.11. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директору Учреждения определяется комиссией по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы культуры, созданной в департаменте, и устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента на основании результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения.

5.12. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется директору Учреждения при наличии его вины в случаях:

нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения, сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам Учреждения;

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

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;

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;

нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов.

5.13. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей директора и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директора Учреждения,

установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру Учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

5.14. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) директору Учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам Учреждения.

Размер премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) директору Учреждения определяет заместитель мэра города Новосибирска – начальник департамента на основании предложений комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений сферы культуры, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы Учреждения.

Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.15. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) не начисляется директору Учреждения при наличии его вины в случаях:

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;

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

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;

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;

нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и других нарушений, повлекших за собой начисление пеней и штрафов;

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

необоснованного невыполнения предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевого использования бюджетных средств;

образования несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности; возникновения чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

Условие не начисления премии по итогам календарного периода (месяц,

квартал, год) за один и тот же случай действует однократно.

5.16. Премия по итогам календарного периода (месяц) заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения не начисляется при наличии их вины в случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

необоснованного невыполнения предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевого использования бюджетных средств;

образования несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности;

возникновения чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

5.17. Премия за выполнение важных и особо важных заданий директору Учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента за качественное и оперативное выполнение важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, относятся:

стратегические проекты отраслевого уровня;

работы по предотвращению аварийных ситуаций;

устранение аварийных ситуаций и их последствий;

качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;

непредвиденные и дополнительные работы;

реализация экспериментальных и инновационных проектов.

Размер премии за выполнение важных и особо важных заданий директору Учреждений не должен превышать 100 % должностного оклада.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Директор Учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

6.2. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера 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».

6.3. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы,

установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

#### 6.4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях) путем перечисления денежных средств на банковский счет работника на условиях, определенных коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором в следующие сроки:

22 числа текущего месяца заработная плата за первую половину месяца;

7 числа месяца, следующего за расчетным, окончательный расчет.

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.

При увольнении работника расчет производится в последний рабочий день.

6.5. При выплате заработной платы (окончательного расчета за расчетный месяц) каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально и под подпись.

6.6. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи в порядке, установленном ст. 141 Трудового кодекса Российской Федерации.