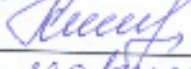


Приложение №1  
к приказу МБУК ДК «СТМ»  
от «25» марта 2021 №80 -Д

ПРИНЯТО

с учетом мнения представителя  
трудового коллектива МБУК ДК  
«СТМ»

 Н.В. Алина  
«25» марта 2021 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБУК ДК «СТМ»  
от «25» марта 2021 года №80-Д



С. В. Суворова

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников  
муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска  
«Дворец культуры «Сибтекстильмаш»

2021г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Дворец культуры «Сибтекстильмаш» (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Положением в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, 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» (далее – Постановление мэрии № 3477), от 17.02.2020 г. № 548 «О Положении 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» (далее – Постановление мэрии № 548), от 29.12.2020г. № 4255 «О внесении изменений в Положение 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 от 17.02.2020 № 548» и настоящим Положением с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором.

1.4. 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.

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

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

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – фонд оплаты труда) формируется в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения учреждением 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 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.

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

К основному персоналу учреждения в соответствии с Постановлением мэрии № 548 относятся работники, перечисленные в Приложении 1.

1.8. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или не полной 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.

1.9. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

## **2. Порядок установления должностных окладов (окладов)**

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

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

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 решению аттестационной комиссии.



2.5. Должностной оклад (оклад), тарифная ставка в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

2.6. Должностные инструкции, определяющие содержание и порядок выполнения работ, утверждаются директором учреждения в соответствии с профессионально-квалификационными требованиями.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Положением и «Положением об установлении системы оплаты труда», утвержденным Постановлением мэрии № 3477, № 548 и изменениями к нему, утвержденными Постановлением от 29.12.2020г. № 4255.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

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;

доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера директору учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.4. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются 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, часовой тарифной ставки).



3.5. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов 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 в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации: 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 руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и определяется преимущественно в размере не более 100 % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки по совмещаемой должности.

3.9. К доплатам, связанным с особенностями деятельности учреждения и отдельных категорий работников, относятся доплаты за культурно-досуговое обслуживание отдельных категорий граждан (инвалидов, пенсионеров, ветеранов, многодетных семей) и (или) внестационарное культурно-досуговое обслуживание населения в размере 3000,0 рубля работникам муниципальных учреждений культуры, замещающим следующие должности: режиссер (всех категорий), звукорежиссер (всех категорий), методист клубного учреждения и других аналогичных организаций (всех категорий), балетмейстер (всех категорий), хормейстер (всех категорий), аккомпаниатор, руководитель кружка (всех категорий), культурорганизатор, распорядитель танцевальных вечеров.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением.

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

3.12. Решение о выплатах компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу; за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; доплата, связанная с особенностями деятельности учреждения и отдельных категорий работников, оформляется приказом директора учреждения.

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

4.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждении в пределах



средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, приказами директора учреждения, учитываются в составе средней заработной платы для оплаты ежегодных отпусков, периодов временной нетрудоспособности, для исчисления пенсий и пособий, в других случаях, установленных законодательством.

4.2. 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.

Выплаты стимулирующего характера (надбавка за качественные показатели эффективности деятельности, премии за выполнение важных и особо важных заданий, премии по итогам календарного периода) работникам устанавливаются в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные, должностные обязанности для повышения заинтересованности работников в результате своей деятельности.

В связи с тем, что стимулирующие выплаты премиального характера не являются обязательной формой оплаты труда для каждого работника, включение средств на их выплату в годовой фонд оплаты труда (субсидию) по всем штатным должностям не является основанием для установления этих выплат каждому работнику Учреждения.

4.3. Надбавка за ученую степень, надбавка за почетные звания, соответствующее профилю выполняемой работы, устанавливается:

в размере 10 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки) – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю.

4.4. 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 культуры, спорта и молодежной политики



мэрии города Новосибирска (далее – департамент), 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 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, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды как период, когда функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных учреждений и предприятий, где работал работник, осуществляет департамент, так и периоды, когда функции и полномочия учредителя осуществляли управление культуры мэрии города Новосибирска, управление физической культуры и спорта мэрии города Новосибирска, комитет по делам молодежи мэрии города Новосибирска, учитывая, что департамент является их правопреемником согласно ст. 58 Гражданского кодекса Российской Федерации и в соответствии с Решением Совета депутатов г. Новосибирска от 29.10.2012 № 720 «О реорганизации управления культуры мэрии города Новосибирска, управления физической культуры и спорта мэрии города Новосибирска, комитета по делам молодежи мэрии города Новосибирска».

4.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

4.5.1. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении ежемесячно и устанавливаются приказом директора учреждения.

4.5.2. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения в размере преимущественно не более 500 % должностного оклада (оклада).



4.6. Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии поручения директора учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важную (особо важную) работу в установленный срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом директора учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных работ и ее размере принимается директором учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальным размером не ограничивается.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом директора учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год. Определение наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.7. Премии по итогам календарного периода устанавливаются приказом директора учреждения.

4.7.1. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) устанавливается приказом директора Учреждения с учетом личного вклада работника в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины в процентах от должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки) пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

привлечение работника к выполнению непредвиденных, срочных, особо важных или ответственных заданий;

компетентность специалиста из числа работников при выполнении своих обязанностей, в принятии соответствующих решений;

ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности Учреждения;

активное участие работника в развитии материально-технической базы Учреждения, получении внебюджетных доходов и др.

исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, знание и применение компьютерной и другой техники и др.).

Работникам, труд которых имеет значительный элемент творчества и не поддается оценке на каждом этапе по объективным показателям, размер премий устанавливается в зависимости от личного вклада в общий результат работы.

Премия по итогам календарного периода за год устанавливается приказом руководителя при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером



не ограничивается. Определение наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.8. Доля премии по итогам календарного периода (месяц, квартал) преимущественно не должна превышать 30 % в фонде стимулирующих выплат учреждения.

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

## **5. Условия оплаты труда директора учреждения, главного бухгалтера учреждения**

5.1. Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются при заключении с ним трудового договора и издании на его основании приказа заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента.

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 главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором между учреждением и заместителями директора учреждения, главным бухгалтером учреждения в соответствии с Постановлением мэрии № 3477.

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

5.4. Критерии отнесения учреждений сферы культуры к группе по оплате труда руководителей определяется в соответствии с Постановлением мэрии № 548.

5.5. Группа по оплате труда директора учреждения устанавливаются приказами заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента на три года.

Для определения группы оплаты труда директора учреждения учитываются критерии за предыдущий год на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

За директором учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

В случае изменения значения критерия отнесения к группе оплаты труда, группа по оплате труда может быть пересмотрена досрочно.

5.6. Директору учреждения, главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.7. Работа директора учреждения, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Сверхурочная работа директора и главного бухгалтера учреждения за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.



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

5.9. Выполнение директором учреждения, главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности учреждения.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) преимущественно не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

Решение о работе по совмещению в отношении директора учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска - начальником департамента.

Решение о работе по совмещению в отношении главного бухгалтера учреждения принимается директором учреждения.

5.10. Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы учреждения, директору учреждения устанавливаются:

в размере 10 % должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации»;

в размере 20 % должностного оклада - работникам, имеющим ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации».

Надбавка за ученую степень и почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору директора учреждения.

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

Таблица 2

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада
1	2	3
1	от 1 до 5 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 учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет



департамент, в при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней. В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды как период, когда функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных учреждений и предприятий, где работал работник, осуществляет департамент, так и периоды, когда функции и полномочия учредителя осуществляли управление культуры мэрии города Новосибирска, управление физической культуры и спорта мэрии города Новосибирска, комитет по делам молодежи мэрии города Новосибирска, учитывая, что департамент является их правопреемником согласно ст. 58 Гражданского кодекса Российской Федерации и в соответствии с Решением Совета депутатов г. Новосибирска от 29.10.2012 № 720 «О реорганизации управления культуры мэрии города Новосибирска, управления физической культуры и спорта мэрии города Новосибирска, комитета по делам молодежи мэрии города Новосибирска».

5.12. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директору учреждения определяется решениями комиссий по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, созданными в департаменте, и устанавливается приказами заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности директору учреждения устанавливается в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности согласно Постановлению мэрии № 3477.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется директору учреждения в случаях:

нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

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

наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 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;

нарушения сроков уплаты налогов и сборов, за несвоевременное представление налоговой декларации и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов;

наличия неурегулированной задолженности по уплате налогов, сборов и иных



обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

необеспечения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

5.14. 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 на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом.

5.15. Премия за выполнение важных и особо важных заданий директору учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента за качественное и оперативное выполнения 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.

К работам, за выполнение которых выплачивается премия за выполнение важных и особо важных заданий, не относятся работы, выполняемые в плановом порядке.

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

5.16. Премияльные выплаты по итогам календарного периода устанавливаются с учетом личного вклада директора учреждения в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины, при условии выплаты премий по итогам соответствующего календарного периода работникам учреждения.

5.16.1. Размер премии по итогам календарного периода для директора учреждения устанавливается в зависимости от его личного вклада в общие результаты труда, при условии выполнения показателей, предусмотренных годовым планом работы учреждения, высокого уровня исполнения должностных обязанностей, трудовой дисциплины, проявления инициативы и творческого отношения к труду в следующих размерах:

по итогам работы за месяц – не более 200 % должностного оклада;

по итогам работы за квартал – не более 250 % должностного оклада;

по итогам работы за год – не более 200 % должностного оклада.

5.17. Премияльные выплаты по итогам года устанавливаются в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

5.18. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру не осуществляются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:



наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

необоснованное невыполнение предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевое использование бюджетных средств;

образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

чрезвычайная ситуация в учреждении, обусловленная недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

5.19. Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом директора учреждения.

## **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. В соответствии с положениями статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца:

- 25-ое число текущего месяца - срок выдачи заработной платы за первую половину месяца;
- 10-ое число месяца следующего за отчетным - срок выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней.

6.5. Заработная плата сотрудника выдается в безналичной форме путем перечисления на банковскую карту, указанную в письменном заявлении Работника.

6.6. Если в течение всей первой половины месяца работник не работал, он не имеет права на получение заработной платы за первую половину месяца.

6.7. Контроль за своевременным начислением и выдачей заработной платы работникам учреждения осуществляет главный бухгалтер.