

С учетом мнения председателя  
профсоюзной организации  
Т. М. Никонова  
«01» октября 2022 г.

Приложение  
к приказу директора МБУДО ДШИ № 17  
от «01» октября 2022 г. № 20/1-Д

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

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

#### **1. Общие положения**

1.1. 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 30.09.2019 № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», постановлением мэрии города Новосибирска, от 02.10.2019 № 3625 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях культуры города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска», от 17.02.2020 № 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», Уставом 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. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, Положением, 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, нормативными

правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Для целей Положения используются следующие понятия:

основной персонал Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги, (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных Уставом учреждения.

1.4.1. К основному персоналу Учреждения относятся следующие работники:

- концертмейстер;
- преподаватель;
- методист;
- менеджер по персоналу;
- библиотекарь;
- администратор.

1.5. Объем средств на оплату труда работников Учреждения (фонд оплаты труда) формируется в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5.1. 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.

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

1.6. Условия оплаты труда работника Учреждения устанавливаются трудовым договором, который заключается между работником и Учреждением в лице директора Учреждения, в соответствии с коллективным договором, соглашением локальными нормативными актами Учреждения исходя из условий труда работника, результативности его деятельности, особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

1.6.1. 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.

1.6.2. Условия оплаты труда работника, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за

этот период норма рабочего времени норму часов и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения.

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.

В отработанное время педагогических работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, включается время - часы педагогической работы, учебной нагрузки (далее – учебная нагрузка), отработанное педагогическим работником в соответствующем месяце в порядке замещения временно отсутствующего педагогического работника (временная нетрудоспособность, самоизоляция, ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск, временное отсутствие по иным причинам).

В случае, если часы учебной нагрузки в соответствующем месяце с учетом часов учебной нагрузки, отработанных педагогическим работником в порядке замещения временно отсутствующего педагогического работника, превысят установленную норму часов учебной нагрузки, стимулирующие и компенсационные выплаты устанавливаются из размера должностного оклада по основной должности такого работника, в том числе при внутреннем совместительстве, или по должности, на которую был принят работник как внешний совместитель.

1.9. Оплата труда всем категориям работников Учреждения, в том числе директора, заместителей директора и главного бухгалтера, включая установленные работнику должностной оклад (оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, производится пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

1.10. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника (по болезни, др. причинам) в Учреждении начисляется со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской (концертмейстерской) работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки преподавателя (концертмейстера) в соответствии с п. 1.7. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного 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».

1.11. 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 или 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.

1.12. 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 роспись.

1.13. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда Учреждения. Объем стимулирующей части может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

1.14. Экономия фонда оплаты труда остается в распоряжении Учреждения и используется на увеличение заработной платы работникам.

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

1.16. Директор Учреждения осуществляет общий контроль исчисления заработной платы работников Учреждения.

1.17. Непосредственную ответственность за организацию исчисления заработной платы работников несет главный бухгалтер Учреждения.

1.18. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с настоящим Положением под роспись.

1.19. Во всех случаях, не предусмотренных Положением, следует руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами города Новосибирска.

## **2. Формирование системы оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Оплата труда работников Учреждения, в том числе директора, заместителей директора, главного бухгалтера, включает:

должностной оклад (оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

2.2. Размер оплаты труда работников определяется с учетом:

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. Порядок установления должностных окладов (окладов)**

3.1. Под «окладом (должностным окладом)» в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.2. Наименование должностей или профессий и размеры должностных окладов (окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по профессиям рабочих, определяются в соответствии с постановлениями мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», от 02.10.2019 № 3625 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска» на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей».

3.3. 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.

3.4. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике профессий (ЕТКС), Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н, Едином тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и

Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 21.08.1998 г. № 37, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

3.5. На каждую должность (профессию) в соответствии с профессионально - квалификационными требованиями, содержащимися в указанных в настоящем пункте документах, директором Учреждения утверждается должностная инструкция (квалификационная характеристика), определяющая содержание, объем, виды работ и другие необходимые требования.

3.6. Работники, 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.

3.6.1. На основании рекомендаций аттестационной комиссии, оформленных соответствующим протоколом после рассмотрения аттестационной комиссией документов претендентов, подтверждающих показатели их квалификации, условия оплаты их труда, включаются в трудовой договор.

3.7. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

3.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующих документов;

б) при установлении, присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

в) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

г) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

д) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.9. Порядок установления заработной платы педагогических работников.

3.9.1. Оплата труда преподавателей производится из расчета нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 18 часов в неделю, преподавателям;
- 24 часа в неделю, концертмейстерам.
- 36 часов методисту.

3.9.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного Учреждением объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.

3.9.3. Оплата за педагогическую или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. 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 или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

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

4.2. 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».

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 % должностного оклада (оклада).

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.

4.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% (не более 40 %) должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

4.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной

нормы рабочего времени.

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

4.5. Доплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы 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.

4.6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере по соглашению сторон трудового договора приказом директора Учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы не более 100% должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности (профессии).

4.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику Учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с муниципальными правовыми актами, коллективным договором и Положением.

## **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

5.2. 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.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности; премии за выполнение важных и особо важных заданий; премии по итогам календарного периода зависят от результатов труда работников, не носят обязательного гарантированного, безусловного характера, являются переменной (нефиксированной) частью заработной платы, начисление и выплата которых производятся в порядке, установленном настоящим Положением, их выплата является правом, а не обязанностью Учреждения как работодателя.

5.3. Надбавка за ученую степень устанавливается:

в размере 10 % должностного оклада (оклада) – работникам, имеющим

ученую степень кандидата наук;

в размере 20 % должностного оклада (оклада) – работникам, имеющим ученую степень доктора наук.

5.4. Надбавка за почетное звание, соответствующее профилю выполняемой работы, устанавливается:

в размере 10 % должностного оклада (оклада) – работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю;

в размере 20 % должностного оклада (оклада) – работникам, имеющим звание «Народный артист Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю.

Надбавка за почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника.

5.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам Учреждений 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 с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки,% должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки
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

5.5.1. 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.

5.5.2. Продолжительность стажа непрерывной работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документах.

5.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности и

размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности:

- устанавливаются Учреждением самостоятельно по каждой должности (профессии), за исключением директора Учреждения;

- закрепляются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и устанавливаются в трудовом договоре с работником.

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

5.6.1. Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения, учитываемые при определении надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работников, установлены отдельным локальным нормативным актом Учреждения.

5.6.2. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, установленных настоящим Положением, по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

Качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения устанавливаются с указанием конкретного размера стимулирующих выплат за каждый из показателей с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения.

Размеры и условия осуществления надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, разработанным в соответствии с Положением.

Комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения, созданная в Учреждении, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника и определяет конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения, который устанавливается приказом директора Учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности по каждой должности (профессии).

5.7. Премия за выполнение важных и особо важных заданий.

5.7.1. Для премии за выполнение важных и особо важных заданий необходимо наличие 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 и оформляется приказом директора Учреждения.

5.7.2. 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 проектов, в том числе экспериментальных и инновационных и т.д.

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

5.7.4. Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом директора Учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

5.8. 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 определяет директор Учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, созданной в Учреждении.

При начислении премии по итогам календарного периода за год работникам Учреждения включены периоды нахождения работников в ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске, командировке, а также профессиональном обучении или получении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) с отрывом от работы с сохранением заработной платы.

5.8.1. Премия по итогам календарного периода (месяц) работникам не начисляется при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

- наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- неисполнение должностных обязанностей.

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

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

## **6. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения**

6.1. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются при заключении с ним трудового договора и издании на его основании приказа

заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента.

6.2. 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».

6.3. Условия оплаты труда заместителей директора, 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.

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

Размер должностного оклада заместителям директора Учреждения устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.5. Группа по оплате труда директора Учреждения устанавливается приказами заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента на три года.

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

6.5.2. 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.

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

6.6. Директору Учреждения, его заместителям и 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.

6.7. Работа директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Сверхурочная работа директора, его заместителей 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.

6.9. Выполнение директором Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению профессий (должностей) и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности Учреждения.

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

работника.

6.9.2. Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении директора Учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска - начальником департамента.

6.9.3. Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения принимается директором Учреждения.

6.10. Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы Учреждения, директору Учреждения устанавливаются в размере, указанных в пунктах 5.3, 5.4 настоящего Положения.

6.10.1. Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору директора Учреждения.

6.11. 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 1 пункта 5.5 настоящего Положения.

6.11.1. 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, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

Комиссии по установлению стимулирующих выплат директору Учреждения, созданная в департаменте, ежемесячно оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения, и определяют конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директора Учреждения, которые устанавливаются приказом заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента.

6.12. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности директору Учреждения устанавливается в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 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».

6.13. 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 (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.

6.14. 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.

6.14.1. 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.

6.14.2. 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.

6.15. Премия по итогам календарного периода директору Учреждения устанавливаются приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальником 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 стимулирующих выплат директору Учреждения, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы Учреждения.

При начислении премии по итогам календарного периода за год директору

Учреждения, заместителям директора, главному бухгалтеру, включены периоды нахождения данных работников в ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске, командировке, а также профессиональном обучении или получении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) с отрывом от работы с сохранением заработной платы.

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

6.16. Условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6.17. 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.

6.18. Премия по итогам календарного периода (месяц) заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения не начисляются 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;
- возникновение чрезвычайной ситуации в Учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками Учреждения.

6.19. Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей директора и главному бухгалтеру Учреждения, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директора Учреждения, установленный в заключённом с ним трудовом договоре.

## **7. Заключительные положения**

7.1. 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.

7.2. На должностные оклады (оклады, тарифные ставки), 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».

---