

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ
«ДИРЕКЦИЯ ФЕСТИВАЛЬНЫХ, КОНКУРСНЫХ И
КУЛЬТУРНО – МАССОВЫХ ПРОГРАММ»

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГАУК НСО «Дирекция программ»
от «30» 09 2020 г. № 83-н

Мотивированное мнение
представительного органа работников –
общего собрания (конференции) работников
от 28.09.2020 учтено

Положение
о системе оплаты труда и премировании работников
государственного автономного учреждения культуры Новосибирской
области «Дирекция фестивальных, конкурсных и культурно-массовых
программ» на 2020 – 2023 годы

г. Новосибирск – 2020

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и премировании работников государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Дирекция фестивальных, конкурсных и культурно-массовых программ» (далее – «Положение»), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральный закон от 03.11.2006 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях»,
- Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области, Новосибирский областным комитетом профсоюза работников культуры на 2018 - 2020 годы, зарегистрированным в Министерстве труда и социального развития Новосибирской области 08.10.2018 №12 (далее – Отраслевое соглашение);

- Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Приказом департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14 февраля 2008 г. №55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых, на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах» (в ред. приказов департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 01.04.2008 № 114, от 18.07.2008 № 242, от 23.09.2008 № 350, от 14.10.2008 № 377, от 13.11.2008 № 430, от 25.11.2008 № 442, от 30.03.2009 № 122, приказов Минтруда Новосибирской области от 01.11.2011 № 718, от 27.02.2012 № 184);

- Распоряжением Правительства Новосибирской области от 19.03.2013 № 140-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Новосибирской области»;

- Распоряжением Правительства Новосибирской области от 23.04.2013 № 192-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в системе образования Новосибирской области, направленные на повышение эффективности и качества»;

- Распоряжением Правительства Новосибирской области от 03.10.2017 № 403-рп «О внесении изменения в распоряжение Правительства Новосибирской области от 23.04.2013 № 192-рп»;

- иными нормами действующего законодательства в Российской Федерации и с учетом Учетной политики ГАУК НСО «Дирекция программ», регулирующей вопросы оплаты труда работников государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Дирекция фестивальных, конкурсных и культурно-массовых программ» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной

платы), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия премирования, условия оплаты труда директора, главного бухгалтера и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с Учреждением трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами директора Учреждения (далее – работники).

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность как по основному месту работы в соответствии со штатным расписанием и тарификационным списком, так и на условиях совместительства (внутреннего или внешнего).

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

2. Формирование системы оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

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

2.2. Условия оплаты труда работника Учреждения определяется трудовым договором, заключаемым между Учреждением и работником, с учетом условий труда, результативности и особенностей деятельности Учреждения и работника, в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

2.3. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим профессиональным стандартам.

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

2.6. 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 и профессий работников Учреждения, относимых к основному персоналу установлен в Приложении 2 к настоящему Положению.

2.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника Учреждения зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при следующих условиях и сроках:

1) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы, дающем право на соответствующие выплаты, находятся в Учреждении, либо со дня представления документа, подтверждающего стаж, дающий право на соответствующие выплаты;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

3) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

5) при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук - со дня принятия решения о выдаче диплома согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации;

6) при присвоении ученого звания доцента или профессора – со дня присвоения ученого звания согласно приказу Министерства образования и науки Российской Федерации.

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

2.9. Сроки и порядок выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц:

- 15-го числа расчетного месяца за период с 1-го по 15-е число расчетного месяца;

- 30-го числа расчетного месяца за период с 16-го числа расчетного месяца по последний день расчетного месяца. В феврале – в последний рабочий день месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Выплата заработной платы работникам Учреждения за первую половину месяца составляет не менее 40 % от месячного фонда заработной платы работника.

Выплата заработной платы производится в денежной форме.

2.10. Надбавки, доплаты и выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой за истекший период и включаются в средний месячный заработок для оплаты ежегодных отпусков, периодов временной нетрудоспособности, для исчисления пенсий и пособий, в других случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

2.11. Оплата труда работников, принятых на работу на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора, главного бухгалтера) и устанавливается в размере, не превышающем 5 раз, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5.5 Отраслевого соглашения.

2.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы главного бухгалтера) устанавливается в размере 4 раз, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно п. 5.5 Отраслевого соглашения.

2.13. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы директора, главного бухгалтера).

2.14. Определение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, главного бухгалтера и работников Учреждения в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2.15. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

3. Порядок установления должностных окладов

3.1. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются по должностям и профессиям в соответствии с Приложением № 2 к Отраслевому соглашению.

3.2. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также повышенных окладов для высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Размеры выплат компенсационного характера определяются директором Учреждения, не ниже установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. Работникам Учреждений, в том числе директору, главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера (доплаты):

4.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры доплат в соответствии с частью 3 статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест работников в соответствии с действующим законодательством.

4.2.2. Доплата за работу в ночное время

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

Указанная доплата производится работникам Учреждения, выполняющим в Учреждении в пределах рабочего времени наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со статьёй 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме.

Размеры доплат устанавливаются согласно статьи 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом директора Учреждения, либо трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему.

4.2.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

За исключением работников, профессия и должность которых включена в перечень, утверждённый Постановлением Правительства Российской Федерации от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» (далее - творческие работники), в соответствии с частями 1, 3 статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной 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;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы, сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению (приказу) директора Учреждения, с предварительного письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа работников Учреждения.

Привлечение творческих работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению (приказу) директора Учреждения, без предварительного письменного согласия работников.

4.2.5. Доплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа – работа, производимая по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

В соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается 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.

4.2.6. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

На основании подпункта 6 пункта 3.1. раздела 3 «Виды выплат компенсационного характера» Отраслевого соглашения, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 №573 доплата в следующих размерах:

Категория секретности	Размер доплаты, % к должностному окладу (окладу)
«особой важности»	50-75
«совершенно секретно»	30-50
«секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий	10-15
«секретно» без проведения проверочных мероприятий	5-10

4.2.7. Доплата молодым специалистам на основании подпункта 8 пункта 3.1. раздела 3 «Виды выплат компенсационного характера» Отраслевого соглашения.

Молодым специалистам, впервые окончившим Учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающим в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени, в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 23.01.2003 № 39 «О дополнительных мерах по укреплению кадрового потенциала и поддержке молодых специалистов организаций бюджетной сферы, расположенных в районах области».

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

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

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

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

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

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

4.2.8. Доплаты, связанные с особенностями деятельности отдельных видов Учреждений и отдельных категорий работников:

Перечень доплат за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников

№ п/п	Название доплат	Размер доплат	Вид учреждений и отдельных категорий работников - получателей доплат
1	Доплата за разрывный рабочий день (разделение смены на две части, с перерывом в работе свыше двух часов)	30 % должностного оклада (оклада)	Работники Учреждения, непосредственно обслуживающие население, для которых, с их согласия, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения вводится директором Учреждения рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти дни
2	Доплата за работу, требующую специализированные навыки для работы с людьми с ограниченными возможностями	10% должностного оклада (оклада)	Руководители, специалисты и другие работники Учреждения, непосредственно работающие с людьми с ограниченными возможностями
3	Доплата за применение в практической работе иностранного языка	10% должностного оклада (оклада)	Руководители и специалисты Учреждения (за исключением работников, занимающих штатные должности, знание и владение иностранным

			языком по которым предусмотрено квалификационными требованиями)
--	--	--	--

4.3. На основании пункта 3.2. раздела 3 «Виды выплат компенсационного характера» Отраслевого соглашения, при исчислении размера доплаты за работу в выходные и(или) нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

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

4.5. На основании пункта 3.3. раздела 3 «Виды выплат компенсационного характера» Отраслевого соглашения, все выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

4.6. На основании пункта 3.4. раздела 3 «Виды выплат компенсационного характера» Отраслевого соглашения, размеры компенсационных выплат не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждения, в том числе директору, главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

5.1.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности

Качественные показатели эффективности деятельности работников направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей.

Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения по каждой должности и профессии, с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения, устанавливаются Приложением № 1 к настоящему Положению.

Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения, перечисленные в Приложении, могут быть уточнены, конкретизированы и внесены в настоящее Положение.

В соответствии с подпунктом 1 пункта 4.1. раздела 4 «Виды выплат стимулирующего характера» Отраслевого соглашения, оценку эффективности

деятельности работников Учреждения и подготовку предложений директору Учреждения об установлении размеров надбавок работникам Учреждения за качественные показатели деятельности осуществляет комиссия по оценке эффективности деятельности работников учреждения (далее - Комиссия), действующая в соответствии с Положением о порядке деятельности комиссии по оценке эффективности деятельности работников государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Дирекция фестивальных, конкурсных и культурно-массовых программ».

В состав Комиссии входят:

- председатель комиссии;
- 4 (четыре) представителя трудового коллектива учреждения (в том числе заместитель председателя комиссии, секретарь комиссии).

Председателем Комиссии является председатель общего собрания (конференции) работников учреждения.

Заседания Комиссии проводятся ежеквартально либо во внеочередном режиме по инициативе директора учреждения.

Комиссия правомочна, если на заседании присутствует не менее 2/3 (две трети) её членов.

Стимулирующие надбавки за выполнение качественных показателей деятельности работникам учреждения устанавливаются исходя из качества выполнения ими критериев качественных показателей деятельности по каждому работнику отдельно в соответствии с настоящим Положением.

При установлении стимулирующих надбавок за качественные показатели деятельности учреждения учитывается качество выполнения и/или невыполнение каждого из критериев оценки качественных показателей деятельности.

Решение об установлении и/или не установлении, а также о размере устанавливаемых и/или не устанавливаемых стимулирующих надбавок за выполнение качественных показателей деятельности работниками принимается директором учреждения с учётом рекомендаций членов Комиссии.

В соответствии с приказом директора учреждения, работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки, или прекращена ее выплата полностью или частично до истечения определенного приказом срока при:

- не выполнении работником критериев ее выплаты;
- нарушении работником трудовой дисциплины;
- нарушении работником требований охраны труда и техники безопасности труда, противопожарной безопасности;
- нарушения работником норм профессиональной этики;
- несвоевременном оповещении работником должностное лицо учреждения, осуществляющего учёт рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью о невозможности выполнять обусловленную трудовым договором работу и несвоевременном предоставлении листа о временной нетрудоспособности должностному лицу учреждения, осуществляющему учёт рабочего времени;
- наложении на работника дисциплинарного взыскания;
- наличие у работника дисциплинарного взыскания.

5.1.2. Надбавка «за ученую степень»

Надбавка «за ученую степень» устанавливается работникам, имеющим

ученую степень по профилю, соответствующему профилю деятельности работника или Учреждения, в размере:

- «кандидат наук» – 10% должностного оклада;
- «доктор наук» – 20% должностного оклада.

5.1.3. Надбавка «за почетное звание»

Надбавка «за почетное звание» устанавливается работникам, имеющим звания, соответствующие профилю деятельности работника или Учреждения, в размере:

- «Почетный работник культуры Новосибирской области» – 5% должностного оклада;
- «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области», «Заслуженный работник здравоохранения Новосибирской области», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 10% должностного оклада;
- «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации» – 15% должностного оклада;
- «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации» – 20% должностного оклада.

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

5.1.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении

Надбавка устанавливается с целью уменьшения текучести кадров в Учреждении.

Непрерывная работа в Учреждении – это продолжительность работы в Учреждении без перерыва. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам Учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Надбавка выплачивается по основной должности исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении, включаются:

- периоды работы без перерывов в Учреждении;
- время, когда работник фактически не работал, но в соответствии с законодательством Российской Федерации за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;
- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении, является трудовая книжка работника.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении:

- от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада (оклада);
- от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада);
- от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада (оклада);
- от 20 лет и более – 12 % должностного оклада (оклада).

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

Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) работнику Учреждения устанавливаются приказом Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Размер премии работнику определяет директор Учреждения в пределах сложившейся экономии фонда оплаты труда в процентном отношении от суммы экономии по категориям должностей в соответствии с Приложением 3.

Отнесение должности к определенной категории определяется исходя из степени важности и объема должностных полномочий, поручаемых работнику для реализации уставной деятельности Учреждения.

Фонд премирования распределяется на списочную численность работников Учреждения без учета премии директора Учреждения.

При изменении списочной численности работников либо изменении объема и степени важности поручаемой работнику работы в Приложение 3 вносятся соответствующие изменения.

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

При установлении размера премии учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ и мероприятий.

5.1.6. Премии за выполнение важных и особо важных заданий

Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания, могут выплачиваться в любой период времени в течении каждого месяца, не зависимо от сроков, установленных для выплаты заработной платы, и включаются в средний месячный заработок для расчёта периодов ежегодных оплачиваемых отпусков, периодов временной

нетрудоспособности, для исчисления пенсий и пособий, в других случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

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

5.3. При определении размеров стимулирующих выплат работникам Учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение представительного органа работников Учреждения.

5.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда Учреждения. Конкретный объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определяется директором Учреждения (за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников).

5.5. Выплаты стимулирующего характера осуществляются пропорционально отработанному времени в течение календарного периода, по итогам которого выплачиваются надбавки или премии.

5.6. В период отработанного времени включаются периоды ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка, командировок, периоды обучения (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), прохождения периодического медицинского осмотра, дополнительные дни отдыха, предоставляемые работнику в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора Учреждения.

5.8. Размеры и условия установления стимулирующих выплат конкретному работнику Учреждения отражаются в трудовом договоре, в соответствии с системой оплаты труда, закреплённой настоящим Положением.

6. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения

6.1. Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются трудовым договором между министерством культуры Новосибирской области и директором Учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением.

6.2. Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения».

6.3. Условия оплаты труда заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между Учреждением и заместителями директора Учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

6.4. Размер должностного оклада заместителя главного бухгалтера устанавливаются директором Учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений в размере на 20% ниже должностного оклада главного бухгалтера.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения устанавливаются директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением в размере на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии) устанавливаются директором Учреждения в соответствии с настоящим Положением в размере на 10 - 15% ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

6.7. Выполнение директором Учреждения и его заместителями дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

6.8. Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении директора Учреждения принимаются министром культуры Новосибирской области, заместителей директора - директором Учреждений.

6.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются директором Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения приказом министерства культуры Новосибирской области.

6.10. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директору Учреждения определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям Учреждений, созданной в министерстве культуры Новосибирской области не реже одного раза в квартал и устанавливаются приказом министерства культуры Новосибирской области.

6.11. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год) директору Учреждения устанавливаются приказом министерства культуры Новосибирской области по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения. Размер премии директору Учреждения определяет министр культуры Новосибирской области с учетом личного вклада директора Учреждения в общие результаты деятельности Учреждения и осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

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

6.13. Надбавки за ученую степень, за ученое звание, за продолжительность

непрерывной работы директору Учреждения устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в Отраслевом тарифном соглашении.

6.14. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

6.15. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат директору Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 3.1.- 3.4. Отраслевого тарифного соглашения.

6.16. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются директору Учреждения в случаях:

1) нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам Учреждения;

2) необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний 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;

3) 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 или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4) наличия задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

5) недостижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников Учреждения.

7. Индексация заработной платы

7.1. На основании статьи 134 Трудового кодекса Российской Федерации индексация заработной платы работникам Учреждения производится в соответствии с Постановлениями Губернатора Новосибирской области и приказами министерства культуры Новосибирской области.
