

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБУК НСО «НОТКЦ»



Р.Ш. Тихомирова

«09» января 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА  
государственного бюджетного учреждения культуры Новосибирской области  
«Новосибирский областной татарский культурный центр»  
(ГБУК НСО «НОТКЦ»)  
на 2017 - 2019 годы**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников (далее - положение) регулирует условия оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения культуры Новосибирской области «Новосибирский областной татарский культурный центр» (ГБУК НСО «НОТКЦ») (далее - учреждения), подведомственного министерству культуры Новосибирской области.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 г. № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области» и применяется при определении размера оплаты труда работников учреждения.

1.3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений отрасли культура на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.4. Настоящее положение является основой для разработки руководителем системы оплаты труда работников учреждения. Руководитель учреждения в пределах базового фонда оплаты труда утверждает структуру и штатную численность учреждения, должностные инструкции работников учреждения. В должностных инструкциях устанавливаются конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ на каждом рабочем месте.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения, состоит из:

- 1) размеров должностных окладов;
- 2) выплат компенсационного характера;
- 3) выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором и согласовывается с министерством культуры Новосибирской области (далее - министерство), а также настоящим положением.

1.6. Установление и изменение системы оплаты труда работников учреждения осуществляются с учетом:

а) реализации указов 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» (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы, распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы», распоряжения Правительства Российской Федерации от 28.12.2012 № 2606-р «Об утверждении плана мероприятий «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», распоряжения

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»; распоряжения 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»;

б) создания условий для оплаты труда работников учреждения в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

е) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

ж) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологий и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники Учреждений должны быть извещены в соответствии с действующим законодательством не позднее, чем за 2 месяца.

1.7. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором между руководителем учреждения и работниками, исходя из условий труда, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.8. 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, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем 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.

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.

1.9. Отдельным высококвалифицированным специалистам учреждения, применяющим в работе достижения науки, передовые методы труда; творческим работникам; рабочим, занятым на важных и ответственных работах, в трудовых договорах руководитель учреждения может устанавливать индивидуальные условия оплаты труда в соответствии с Порядком и условиями установления индивидуальных условий оплаты труда работникам организаций, финансируемых из областного бюджета, утвержденным постановлением главы администрации Новосибирской области от 13.10.2003 № 666 «О введении индивидуальных условий оплаты труда работников организаций, финансируемых из областного бюджета».

Наименования должностей или профессий должны соответствовать наименованиям, указанным в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации комиссии учреждения назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

## **2. Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих, специфические для учреждения культуры в приложении № 1**

2.1. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, а также высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах устанавливаются в соответствии с приказом департамента труда и занятости населения Новосибирской области от 14.02.2008 № 55 (с дополнениями).

## **3. Перечень и размеры компенсационных выплат**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

1) **Доплата за работу в ночное время.**

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

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

2) **Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором** (производится работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего времени наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу).

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3) **Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день.**

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

4) **Оплата труда за сверхурочную работу.**

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

5) **Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.**

Минимальный 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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

б) Доплаты за особенности деятельности отдельных категорий работников учреждения устанавливаются в соответствии с Перечнем доплат за особенности деятельности отдельных категорий работников учреждения.

#### 4. Перечень и размеры стимулирующих выплат

4.1. Размеры и виды стимулирующих выплат определяются руководителем учреждения самостоятельно, закрепляются в коллективном договоре, в пределах базового фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника.

При определении размера надбавок, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

ученую степень;

почетное звание;

продолжительность непрерывной работы;

качественные показатели деятельности (надбавки за выполнение показателей деятельности учреждения и работника, направленных на конечный результат, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения; единовременные премии за выполнение важных и ответственных работ).

4.3. Специалистам и высококвалифицированным рабочим учреждения в сфере культуры может быть установлена надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении. Перечень высококвалифицированных рабочих утвержден постановлением администрации Новосибирской области от 02.06.2005 №26.

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).

4.4. Ежемесячные надбавки за качественные показатели деятельности устанавливаются руководителю учреждения министерством культуры Новосибирской области (далее - Министерство) на основании таблицы 1.

Таблица 1

Качественные показатели деятельности Учреждений<sup>1</sup>,  
учитываемые при определении выплат стимулирующего  
характера руководителям Учреждений

№ п/п	Качественные показатели деятельности Учреждения	Предельный размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)

II.	Государственные учреждения культуры, подведомственные министерству культуры Новосибирской области	
1.	Выполнение Учреждением государственного задания (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.)	
	- национальные культурные центры	75%
2.	Выполнение плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Новосибирской области» (далее – «дорожная карта»), в том числе	
	- иные Учреждения (за исключением театров, концертных организаций, музеев)	45%
2.1.	Достижение целевых показателей (индикаторов), характеризующих результаты деятельности учреждения	
	- да	15%
	- нет	0%
2.2.	Обеспечение показателей средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения с учетом достигнутых показателей	
	- да	10%
	- нет	0%
2.3.	Выполнение основных мероприятий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанных с переходом на эффективный контракт	
	- да	10%
	- нет	0%
2.4.	Обеспечение открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры Российской Федерации и Новосибирской области, на сайте Учреждения	
	- да	10%
	- нет	0%
2.5.	Рост по отношению к предыдущему году объема доходов от оказания платных услуг (работ)	
	- да (для театров, концертных организаций)	15%
	- да (для музеев)	5%
	- нет (для театров, концертных организаций, музеев)	0%
2.6.	Рост по отношению к предыдущему году доли средств	

	от приносящей доход деятельности в фонде оплаты труда	
	- да (для театров, концертных организаций)	15%
	- да (для музеев)	5%
	- нет (для театров, концертных организаций, музеев)	0%
2.7.	Организация показов концертов, спектаклей, выставок в виртуальном режиме	
	- да (для театров, концертных организаций, музеев)	5%
	- нет (для театров, концертных организаций, музеев)	0%
3.	Привлечение средств, полученных по итогам конкурсных процедур (в том числе: гранты, премии и субсидии за счет средств государственных программ Российской Федерации), за исключением субсидий Министерства	
	- национальные культурные центры (свыше 100 тыс. руб.)	5%
4.	Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	
	- да	10%
	- нет	0%
5.	Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения, жалоб на учреждение (руководителя) со стороны населения, органов власти и работников Учреждения	
	- да	10%
	- нет	0%
6.	Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме	
	- да	5%
	- нет	0%
7.	Отсутствие производственного травматизма	
	- да	5%
	- нет	0%
8.	Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения	
	- да	5%
	- нет	0%
9.	Своевременное предоставление официальной	



	отчетности, исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов министра или заданий и запросов должностных лиц Министерства, данных по поручению министра	
	- да	5%
	- нет	0%
	<b>ИТОГО:</b>	
	- национальные культурные центры	до 165%
	- киноvideопрокат	до 165%

**Примечания и сокращения:**

<sup>1</sup> - Учреждения - государственные бюджетные и автономные учреждения культуры, государственные автономные образовательные учреждения, подведомственные министерству культуры Новосибирской области (Министерство).

4.5. Министерство вносит предложения об установлении индивидуальных надбавок руководителю учреждения в порядке, определенном постановлением главы администрации Новосибирской области от 25.02.2004 № 96 «О Порядке установления индивидуальных надбавок руководителям государственных унитарных предприятий Новосибирской области, руководителям областных государственных учреждений».

Руководитель учреждения вправе устанавливать индивидуальные надбавки главному бухгалтеру учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.6. Руководителю учреждения, на основании решения Министра, может быть установлена премия по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год). Премия руководителю учреждения по итогам работы за календарный период, устанавливается в зависимости от результатов показателей деятельности учреждения и личного вклада руководителя. Её конкретный размер и график начисления устанавливаются приказом Министерства.

4.7. Руководителю учреждения, на основании приказа министерства культуры может быть установлена премия за выполнение особо важного и сложного задания. Степень важности выполняемых заданий, работ определяется Министерством. Максимальный размер премии за выполнение важных заданий, работ составляет до 200% должностного оклада. Максимальный размер премии за выполнение особо важных заданий, работ не ограничен. Конкретный размер премий устанавливается приказом Министерства.

4.8. Критерии оценки и порядок определения размеров стимулирующих надбавок за качественные показатели деятельности учреждений руководителю учреждения утверждается приказом Министерства. Оценка результатов деятельности руководителя учреждений и определение им размеров стимулирующих выплат осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, не реже 1 раза в квартал. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения утверждаются приказами Министерства.

4.9. Общий размер выплат стимулирующего характера, установленный руководителю учреждения в соответствии с пунктами 4.4, 4.6, 4.7 настоящего положения, не может превышать:

- 400% должностного оклада руководителя национального культурного центра.

4.10. Для целей стимулирования работников к достижению качественных результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты рекомендуется предусматривать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения, а также доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

4.11. Решение об установлении стимулирующих выплат (единовременные премии за выполнение важных и ответственных работ) оформляется приказом руководителя учреждения.

4.12. Надбавки за качественные показатели деятельности учреждения выплачиваются в виде премий, надбавок за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей работника, определенных показателей работы. Премии, надбавки могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за год в зависимости от личного вклада премируемых работников. Премия, надбавки работникам учреждения по итогам работы за календарный период, её конкретный размер и график начисления устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.13. Премии, надбавки за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.14. Ежемесячные надбавки за качественные показатели деятельности работников Учреждения, рекомендуется устанавливать на основании таблицы 2.

Таблица 2

Качественные показатели деятельности, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера  
(для специалистов и других работников)

Тип учреждения	Должности	Качественные показатели деятельности учреждения (основание для премирования)	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (оклада)
Учреждение клубного типа	Главный бухгалтер	1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.	80 %
		2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.	70 %
		3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и	50 %

	кредиторской задолженности. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.	
	Итого:	200 %
Художественный руководитель	1. Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным государственным заданием по оказанию государственных услуг.	80 %
	2. Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	70 %
	3. Выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству посещений участников клубных формирований.	50 %
	4. Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие учреждения.	20 %
	Итого:	200 %
Аккомпаниатор I категории	1. Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным государственным заданием по оказанию государственных услуг.	100 %
	2. Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре	100 %
	Итого:	200 %
Руководитель кружка II категории	1. Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным государственным заданием по оказанию государственных услуг.	От 20 до 100 %
	2. Количество членов соответствующих клубных формирований, участвовавших в международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях (человек).	От 20 до 100 %

		Итого:	200 %
Звукооператор		1. Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным государственным заданием по оказанию государственных услуг.	100 %
		2. Обеспечение бесперебойной работы звукоусиливающей и музыкальной аппаратуры.	80 %
		3. Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие учреждения.	20 %
		Итого:	200 %
Методист I категории		1. Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным государственным заданием по оказанию государственных услуг. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, информационно-методической деятельности.	От 20 до 100 %
		2. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-массовых, просветительских мероприятий, методической и издательской работе.	От 20 до 80 %
		3. Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	20 %
		Итого:	200 %
Методист II категории		1. Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным государственным заданием по оказанию государственных услуг.	От 20 до 100 %
		2. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-массовых, просветительских мероприятий,	80 %

		методической и издательской работе.	
		3. Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	20 %
		Итого:	200 %
	Методист	1. Личный вклад в качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным государственным заданием по оказанию государственных услуг.	От 20 до 100 %
		2. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-массовых, просветительских мероприятий, методической и издательской работе.	От 20 до 100 %
		3. Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности.	20 %
		Итого:	200 %
	Водитель	1. Высокое качество выполняемой работы в соответствии с характеристиками работ (безаварийная работа).	От 20 до 100 %
		2. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, отсутствие ДТП.	От 20 до 100 %
		Итого:	200 %

## 5. Особенности оплаты труда руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждения к группам по оплате труда, а также в зависимости от сложности выполняемых заданий, итогов работы учреждения.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются Министерством, с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей устанавливается Министерством.

5.4 Норматив численности заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников Учреждения, чел.	Число заместителей руководителя Учреждения, ед.
до 25	0
26-100	0-1
101-200	до 2
201-300	до 3
301-1000	до 4
более 1000	до 5

5.5. Размер должностного оклада главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения. Условия оплаты труда главного бухгалтера устанавливается трудовым договором в соответствии с коллективным договором, локальными актами учреждения.

5.6. Руководителю учреждения и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, настоящим положением. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовом договоре.

5.7. Выполнение руководителем учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя учреждения принимается Министерством.

5.8. Руководителю учреждения в исключительных случаях разрешается совмещение должностей. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

5.9. В случае, когда учреждению, в соответствии с учредительными документами, предоставлено право осуществлять деятельность, приносящую доход, размер выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, сформированного из средств, полученных от приносящей доход деятельности, руководителю учреждения не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам более чем на 30 % за счет вышеуказанного источника.

5.10. Среднемесячная начисленная заработная плата руководителя бюджетного учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, без учета индивидуальной надбавки, установленной в соответствии с постановлением главы администрации

Новосибирской области от 25.02.2004 № 96 «О порядке установления индивидуальных надбавок руководителям государственных унитарных предприятий Новосибирской области, руководителям государственных учреждений Новосибирской области», не должна превышать среднемесячную начисленную заработную плату работников этого учреждения в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников Учреждения	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3
101-200	до 3,5
201-300	до 4
301-1000	до 4,5
более 1000	до 5

В расчет среднемесячной заработной платы работников бюджетного учреждения не включается заработная плата руководителя и главного бухгалтера.

5.11. При неполном выполнении качественных показателей деятельности учреждения (за исключением объективных факторов, в том числе случаев чрезвычайных ситуаций, проведения ремонтных работ) стимулирующие выплаты руководителю учреждения могут быть уменьшены (отменены) в соответствии с приказом Министерства.

Выплаты стимулирующего характера руководителю за качественные показатели деятельности учреждения не начисляются в случаях:

необеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;

необеспечения соответствующих требований охраны труда условий труда на каждом рабочем месте, при наличии предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

необеспечения месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), не ниже установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области;

недостижения установленных учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, со средней заработной платой в Новосибирской области (в случае их установления).

5.12. Выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения в соответствии с положением об оплате труда учреждения.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения не должен превышать 80% от превышения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя над среднемесячной начисленной заработной платой работников учреждения, рассчитанного для бюджетных учреждений в соответствии с пунктом 5.10. настоящего положения.

## **6. Заключительные положения**

6.1. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.