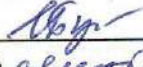
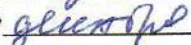




Председатель Совета трудового коллектива МБУК ЦБС Центрального округа


И. В. Бусаргина
«08»  2023 г.

Приложение
к приказу директора
МБУК ЦБС Центрального округа


Ишкова К. Г.
«08»  2023 г. № 152-з

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска
«Централизованная библиотечная система Центрального округа
по Железнодорожному, Заельцовскому и Центральному районам города
Новосибирска»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска «Централизованная библиотечная система Центрального округа по Железнодорожному, Заельцовскому и Центральному районам города Новосибирска» (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», 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 07.11.2023 года № 6174 «О Положениях об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска», Уставом МБУК ЦБС Центрального округа.

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и определяет

предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска «Централизованная библиотечная система Центрального округа по Железнодорожному, Заельцовскому и Центральному районам города Новосибирска» (далее Учреждение) при исполнении соответствующих расходных обязательств за счет средств бюджета города Новосибирска.

1.3. Отраслевая (ведомственная) система оплаты труда включает перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения, а также условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

1.4. В учреждении система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее – фонд оплаты труда) формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения;

При формировании годового фонда оплаты труда учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема ассигнований бюджета города Новосибирска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда составляет не менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, устанавливается в соответствии с Положением 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.

1.7. Оплата труда работников учреждения, в том числе руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, включает:

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

1.8. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором.

1.9. 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.

1.10. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

1.11. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц в денежной форме (рублях) 25 числа текущего месяца и 10 числа месяца, следующего за расчетным.

1.12. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

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

2.2. Наименования должностей и профессий работников учреждений и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с наименованиями и требованиями, указанными в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по рекомендации аттестационной комиссии.

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

2.5. Перечень профессий, по которым рабочие могут быть заняты на важных и ответственных работах, устанавливается в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда.

2.6. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением 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, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, и Положением.

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

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

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

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

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

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.4. Размеры выплат компенсационного характера, установленные в отраслевых (ведомственных) системах оплаты труда, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, 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.

3.5. При определении размеров компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки).

3.7. За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 % часовой тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00).

3.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Сверхурочная работа за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

3.10. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом руководителя учреждения устанавливается не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

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

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты.

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;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий;
- премия по итогам календарного периода.

4.2. Надбавки за ученую степень, почетные звания, за продолжительность непрерывной работы устанавливаются работникам учреждения в размерах и на условиях, установленных в отраслевой (ведомственной) системе оплаты труда и коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

4.2.1. Надбавки за почетное звание, соответствующие основной деятельности учреждения, устанавливаются:

в размере 5 % должностного оклада - работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области» и работающим по соответствующему профилю.

В размере 10% должностного оклада – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»

4.2.2. 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	2	3
1	От 1 года до 5 лет	5
2	От 5 до 10 лет	10
3	От 10 до 20 лет	20
4	От 20 лет и более	30

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

4.3. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

Конкретные качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения (за исключением руководителя учреждения) определяются

каждой должности учреждением самостоятельно в соответствии с постановлением № 6174 от 07.11.2023 мэрии города Новосибирска, закрепляются отдельным приказом директора Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и устанавливаются в трудовом договоре с работником, 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, разработанным в соответствии с Положением.

4.4. 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 руководителя учреждения.

4.5. Премия за выполнение важных и особо важных заданий.

4.5.1. Премия за выполнение важных и особо важных заданий работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения за качественное и оперативное выполнение конкретного важного или особо важного задания.

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

Для премии за выполнение важных и особо важных заданий необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важную (особо важную) работу в установленный срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено локальным нормативным актом руководителя учреждения.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда, выплачивается единовременно и максимальным размером не ограничивается.

Решение о выплате премии за выполнение важного или особо важного задания и ее размере принимается руководителем учреждения.

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

- стратегические проекты отраслевого уровня;
- работы по предотвращению аварийных ситуаций;
- устранение аварийных ситуаций и их последствий;
- качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;
- непредвиденные и дополнительные работы;
- реализация экспериментальных и инновационных проектов.

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

4.6. Премия по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя 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 руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении.

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

При определении размера премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) работникам учреждения основаниями для снижения размера премии (лишения премии) являются ненадлежащее исполнение должностных обязанностей:

- наличие фактов совершения административного правонарушения,
- наличие замечаний по результатам проверок,
- нарушение сроков исполнения поручения документов;
- наличие наложенных и не снятых дисциплинарных взысканий, нарушений правил внутреннего трудового распорядка и т.п.

Премиальные выплаты по итогам работы с учетом личного вклада работника в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины устанавливаются за:

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

проведение качественной подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

ведение крупных, имиджевых для Учреждения проектов;

выполнение порученной, в том числе дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения наряду с успешным выполнением основных функций;

Премия по итогам работы за год не начисляется:

в случае если у работника имеется неснятое дисциплинарное взыскание к моменту подведения итогов деятельности за год;

работникам, уволенным по инициативе работодателя за неисполнение должностных обязанностей или дисциплинарные проступки.

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

4.7. При определении размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работнику учреждения определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда.

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

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждений

5.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются при заключении с ними трудовых договоров и издании на их основании распоряжений мэрии города Новосибирска, приказов руководителей структурных подразделений мэрии города Новосибирска, осуществляющих функции и полномочия учредителя (далее – структурное подразделение мэрии).

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

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

5.3. Размеры должностных окладов:

руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение;

заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

5.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения и 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.

5.6. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности учреждения.

Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении руководителя учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска – начальником департамента.

Решение о работе по совмещению и внутреннему совместительству в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров, принимается руководителем учреждения.

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

5.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения.

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

5.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477.

5.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с отраслевой (ведомственной) системой оплаты труда, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.11. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента за качественное и оперативное выполнения важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономики фонда оплаты труда.

5.12. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) руководителю учреждения устанавливаются приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины и выплаты премии работникам учреждения.

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

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

Премиальные выплаты по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) устанавливаются с учетом личного вклада руководителя учреждения в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины, при условии выплаты премий по итогам соответствующего календарного периода работникам учреждения.

5.13. Премия по итогам календарного периода не начисляется руководителю учреждения при наличии его вины в случаях, предусмотренных пунктом 5.10 Положения об установлении системы оплаты труда, утвержденного постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477, абзацами вторым – шестым пункта 5.17 Положения. Условие неначисления премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, год) за один и тот же случай действует однократно.

5.14. Условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом 4 Положения.

Максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, установленный каждому из заместителей руководителя и главному бухгалтеру, не должен превышать максимальный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителя соответствующего учреждения, установленный в заключенном с ним трудовом договоре.

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

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

- наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

- необоснованное невыполнение предписаний проверок контролирующих органов;

- нецелевое использование бюджетных средств;

- образование несанкционированной дебиторской и (или) кредиторской задолженности;

- возникновение чрезвычайной ситуации в учреждении, обусловленной недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения;

5.17. Размер премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяет руководитель учреждения.

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

5.18. Численность заместителей руководителя учреждения устанавливается с учетом особенностей отрасли, видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Численность заместителей руководителя учреждения, единиц
не более 24	0
25 - 100	1
101 - 200	не более 2
201 - 300	не более 3
301 - 1000	не более 4
более 1000	не более 5

При наличии в учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений норматив численности заместителей руководителя учреждения увеличивается на 1 штатную единицу.

6. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в зависимости от среднесписочной численности работников составляет:

Среднесписочная численность работников учреждения, человек	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз	Превышение среднемесячной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3,0	до 2,4
101 - 200	до 3,5	до 2,8
201 - 300	до 4,0	до 3,2
301 - 1000	до 4,5	до 3,6
более 1000	до 5,0	до 4,0

6.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается на 1 января за календарный год, на 1 июля за полугодие и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения

(без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

6.3. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений 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, 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.

6.4. При установлении условий оплаты труда руководителю, каждому из заместителей руководителя, главному бухгалтеру учреждения должно быть обеспечено условие непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 6.1 Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

7. Заключительные положения

7.1. Руководитель 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), 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».

7.3. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.