

Приложение
к Отраслевому соглашению
по учреждениям культуры и дополнительного
образования в сфере культуры, находящимся в
ведении Управления культуры, спорта и
молодежной политики администрации
Коченевского района Новосибирской области на
2024-2026 годы

Отраслевое тарифное соглашение

**по учреждениям культуры и дополнительного образования в сфере
культуры, находящимся в ведении Управления культуры, спорта и
молодежной политики администрации Коченевского района
Новосибирской области**

Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение между управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации Коченевского района Новосибирской области, как полномочного представителя учредителя¹ учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры Коченевского района Новосибирской области и Коченевской районной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского Профессионального союза работников культуры (далее - Отраслевое тарифное соглашение) разработано в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений и постановлением Администрации Коченевского района от 19.11.2018 г. №822 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Коченевского района Новосибирской области.

1.2. Отраслевое тарифное соглашение устанавливает систему оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений Коченевского района Новосибирской области, находящихся в ведении управления культуры, спорта и молодежной политики администрации Коченевского района Новосибирской области (далее - учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников конкретного учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников, являющимся приложением к коллективному договору, соглашению, или утверждаемым локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, Отраслевым тарифным соглашением.

1.4. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Фонд оплаты труда работников муниципального автономного и бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета

¹ Учредитель – администрация Коченевского района Новосибирской области в лице главы Коченевского района Новосибирской области

Коченевского района Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Штатное расписание учреждения формируется руководителем учреждения самостоятельно и утверждается Главой района, исходя из государственного (муниципального) задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

При этом численность заместителей руководителя учреждения устанавливается в зависимости от штатной численности учреждения с учетом особенностей и видов деятельности учреждения и организации управления этой деятельностью:

- при штатной численности до 25 штатных единиц - 0;
- при штатной численности 25 - 100 штатных единиц - 1;
- при штатной численности 101 - 200 штатных единиц - не более 2;
- при штатной численности 201 - 300 штатных единиц - не более 3;
- при штатной численности 301 - 1000 штатных единиц – не более 4;
- при штатной численности 1000 и более штатных единиц - не более 5.

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

В образовательных учреждениях со штатной численностью 25 - 300 штатных единиц норматив численности заместителей руководителя устанавливается в размере до 3 штатных единиц включительно.

1.6. 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.

1.7. 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, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.8. Руководитель учреждения организует подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и их дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, определенных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

1.9. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять 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 и профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, установлен в Приложении 1 к настоящему Отраслевому тарифному соглашению.

1.10. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения (за счет бюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников).

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

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

1.12. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между работодателем и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190- р.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с уставом учреждения культуры, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения культуры, а также иными локальными нормативными актами учреждения культуры, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

1.13. 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.

1.14. За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков), на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанных отпусков;

- в течение не более календарного года до наступления права для назначения страховой пенсии по старости и в течение не более 6 месяцев по окончании длительной болезни с определением в коллективном договоре конкретного срока, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории;

- после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

1.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 №17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.

1.16. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников учреждений культуры не допускается снижение достигнутого размера заработной платы, выплачиваемой работникам до изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.17. При проведении индексации должностных окладов (ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

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

2.2. 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 в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

2.3. В размеры должностных окладов по должностям педагогических работников учреждений дополнительного образования включается размер ежемесячной денежной компенсации по обеспечению книгоиздательской продукции.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в Положениях об оплате труда работников учреждений, принятых 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.

2) Доплата за работу в ночное время.

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не менее 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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

3) Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Вне зависимости от количества фактически отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется полный день отдыха. Предоставление дня отдыха оформляется приказом и, по согласованию с работодателем, может использоваться работником в текущем месяце или в последующие.

Заработная плата работника (оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты) в том месяце, когда используется день отдыха за работу выходной или нерабочий праздничный день, не уменьшается (при этом работник отработает на один день меньше нормы).

При увольнении, если работник на день увольнения не воспользовался правом на отдых за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, ему выплачивается разница между оплатой работы в указанные дни по правилам статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации и оплатой, произведенной за эти дни в одинарном размере (правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации, постановление от 06.12.2023 № 56-П).

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день, улучшающие условия оплаты труда работников по сравнению с установленными законодательством, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

4) Доплата 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.

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

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

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда.

6) Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 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

7) Доплата за работу в сельской местности.

Устанавливается в размере 25% должностного оклада руководителям и специалистам учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Коченевского района Новосибирской области в лице их полномочного представителя управления культуры, спорта и молодежной политики администрации Коченевского района Новосибирской области, работающим в сельской местности, занимающим должности, которые в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих отнесены к категориям персонала «Руководители», «Специалисты», «Художественный персонал», «Артистический персонал».

8) Доплата молодым специалистам.

Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающим в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Коченевского района Новосибирской области в лице их полномочного представителя управления культуры, спорта и молодежной политики администрации Коченевского района Новосибирской области, расположенных территории Коченевского района Новосибирской области и финансируемых из бюджета Коченевского района Новосибирской области, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки), 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».

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.

9) Доплата, связанная 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 дополнительную работу по обеспечению учебно-воспитательного процесса*, не предусмотренную ЕКС (проверку письменных работ); руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам, по профессиональной ориентации, руководство творческими коллективами; специфику труда** (выполнение работ, требующих особых компетенций и высокой	Устанавливается Учреждением (образовательным)	Устанавливается учреждением (образовательным)

	квалификации преподавателя, концертмейстера))		
2	Доплата за разрывный рабочий день (разделение смены на две части, с перерывом в работе свыше двух часов)	30 % должностного оклада (оклада)	Работники учреждений, непосредственно обслуживающие население, для которых, с их согласия, с учетом мнения представительного органа работников учреждения вводится руководителем учреждения рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти дни
3	Доплата за работу, требующую специализированные навыки для работы с людьми с ограниченными возможностями	10% должностного оклада (оклада)	Руководители, специалисты и другие работники учреждений, непосредственно работающие с людьми с ограниченными возможностями
4	Доплата за применение в практической работе иностранного языка	10% должностного оклада (оклада)	Руководители и специалисты учреждений (за исключением работников, занимающих штатные должности, знание и владение иностранным языком по которым предусмотрено квалификационными требованиями)
5	Доплата за звание творческого коллектива, объединения -народный (образцовый) самодеятельный коллектив -народная самодеятельная студия -заслуженный коллектив народного творчества -лауреат международного (всероссийского) конкурса (фестиваля) -лауреат межрегионального, регионального (областного) конкурса (фестиваля)	10% должностного оклада	Руководители и специалисты творческих коллективов, объединений

Примечания:

* Перечень, размеры доплат и порядок их установления определяются учреждением (образовательным) самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в положении об оплате труда учреждения, коллективном договоре (соглашении).

** Работы, требующие особых компетенций и высокой квалификации:

по должности «преподаватель» - подготовка репертуара для обеспечения учебного процесса в виде расшифровки, аранжировки музыкального материала (вокального, инструментального) из фонда фольклорных экспедиций и др.; использование уникальной методики преподавания, подтвержденной наличием рецензированной методической разработки, эффективность которой выражена в высокой результативности обучающихся по ней, и т.п.;

по должности «концертмейстер» - создание музыкального аккомпанемента, основанного на импровизации или сочинении в различных музыкальных стилях. Владение, использование различных инструментов для колоритного звучания аккомпанемента. Высокий уровень профессионализма в работе с репертуаром разных жанров и стилей, а также солистов и коллективов двух и более специальностей, подтвержденный высокой результативностью обучающихся, и т.п.

3.2. При исчислении размера доплаты за работу в выходные 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.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные 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 рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

3.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

3.4. 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.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений, в том числе руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников учреждений устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

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

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Оценку результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников учреждения и определение размеров

надбавок работникам учреждения за качественные показатели эффективности деятельности осуществляет созданная в учреждении комиссия по оценке деятельности работников не реже одного раза в квартал. Размеры надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Рекомендуемый перечень качественных показателей деятельности работников представлен в Приложении № 3 (таблица 2) к Отраслевому тарифному соглашению.

2) Надбавка «за почетное звание».

Устанавливается работникам, имеющим звания, соответствующие профилю деятельности работника или учреждения, в размере:

- «Почетный работник культуры Новосибирской области» – 5% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);
- «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» – 15% должностного оклада;
- «Народный артист 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.

3) Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Устанавливается с целью закрепления и уменьшения текучести кадров в учреждении.

Непрерывная работа в учреждении – это продолжительность работы в конкретном учреждении без перерыва. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном конкретном учреждении.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, является трудовая книжка, сведения о трудовой деятельности.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

- от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);
- от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);
- от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);
- от 20 лет и более – 12 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)

платы).

4) Надбавка за квалификационную категорию (для педагогических работников).

Устанавливается в размере 8% должностного оклада (ставки заработной платы) - за I квалификационную категорию и в размере 16% должностного оклада (ставки заработной платы) - за высшую квалификационную категорию.

Ежемесячная надбавка за первую и высшую квалификационную категорию является обязательной выплатой постоянного характера на срок действия присвоенной категории и рассчитывается для педагогических работников с учетом объема преподавательской (педагогической) работы.

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

Премии по итогам календарного периода работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения по предложениям созданной в учреждении комиссии по оценке деятельности работников в пределах экономии фонда оплаты труда.

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

6) Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждений устанавливаются приказом руководителя учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет руководитель учреждения.

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

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

4.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между учредителем учреждения в лице главы

Коченевского района Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением.

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".

5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором между учреждением и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением об оплате труда работников учреждения.

Трудовой договор с заместителем руководителя, главным бухгалтером заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

5.3. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с распоряжением администрации Коченевского района Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений в размере на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов заместителей главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений в размере на 10 - 20% ниже должностного оклада главного бухгалтера.

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

5.5. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется распоряжением администрации Коченевского района Новосибирской области. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения) согласно Приложению № 3 (таблица 1) к Отраслевому тарифному соглашению.

5.6. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и

главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста.

Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются учредителем учреждения в лице главы Коченевского района Новосибирской области, заместителей руководителей, главных бухгалтеров о работе по совмещению, внутреннему совместительству - руководителями учреждений.

Руководители образовательных учреждений в области культуры могут осуществлять в этом же учреждении помимо работы руководителя, определенной трудовым договором, преподавательскую работу в соответствии с нормами, установленными в приказе Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601) и постановлении Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – Постановление № 41).

В соответствии с п. 5.3 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом № 1601, определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором, в том числе руководителями учреждений образования в области культуры, их заместителями, наряду со своей основной работой, осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI Порядка.

При выполнении руководителем учреждения образования в области культуры педагогической работы в своё основное рабочее время с согласия учредителя заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, заключенному с работодателем, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться педагогическая работа, ее содержание, объем учебной нагрузки (при выполнении преподавательской, концертмейстерской работы) и размер оплаты.

Выполнение руководителем учреждения образования в области культуры педагогической работы в свободное от основной работы время регламентируется статьей 276 ТК РФ (при внешнем совместительстве), Постановлением № 41 и Приказом № 1601. Продолжительность работы педагогических работников и верхний предел учебной нагрузки определены Постановлением № 41 и Приказом № 1601.

5.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Качественные показатели эффективности деятельности

учреждения установлены в Приложении № 4 к Отраслевому тарифному соглашению.

5.8. Комиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Коченевского района, созданная учредителем, ежеквартально оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются распоряжением администрации Коченевского района Новосибирской области.

5.9. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации Коченевского района Новосибирской области по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет учредитель на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Коченевского района и личного вклада руководителя учреждения в общие результаты деятельности учреждения и осуществление основных целей и задач, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премия по итогам календарного периода выплачивается руководителю учреждения, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на момент издания распоряжения об установлении премии.

5.10. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений (исполняющим обязанности руководителей) устанавливаются распоряжением администрации Коченевского района Новосибирской области в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет глава района.

5.11. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений (исполняющим обязанности руководителей) максимальными размерами не ограничиваются.

5.12. Надбавки за почетные звания, за продолжительность непрерывной работы руководителям учреждений устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в Отраслевом тарифном соглашении.

5.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

5.14. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 3.1.- 3.4. Отраслевого тарифного соглашения.

5.15. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

1) нарушения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения (далее – оценка результатов), сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

2) необеспечения в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;

3) наличия в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

4) наличия на седьмой рабочий день одного из месяцев в течение календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов, задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации.

5.16. При наличии случаев, определенных пунктом 5.15. Отраслевого тарифного соглашения, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода руководителю учреждения не начисляются, начиная с месяца, следующего за кварталом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего квартала.

6. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений

6.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем 5, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно пункту 5.5 настоящего Отраслевого тарифного соглашения:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников*, раз
1	5

2	4
3	3
4	2

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем 4, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно п. 5.5 Отраслевого тарифного соглашения:

Группа по оплате труда руководителей	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников*
1	4
2	3
3	2
4	1,5

* - без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера.

6.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

6.4. 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 «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.

7. Заключительные положения

7.1. 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».