

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова


_____ В.И. Анохин

Приказ № 155 -Д от «02» сентября 2024г.

Мнение Специальной комиссии (представителей интересов всех работников
ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова в социальном
партнерстве на локальном уровне в 2021 – 2024 годах)

учтено (согласовано):


_____ Балашова С.И.


_____ Капыгина Т.Н.


_____ Осиян Е.В.


_____ Симонов С.В.


_____ Чурилова Т.С.


_____ Шадчин В.В.


_____ Шугаева Л.В.

**Положение
«О системе оплаты труда работников
Государственного автономного профессионального
Образовательного учреждения Новосибирской области
«Новосибирский музыкальный колледж имени А.Ф. Мурова»**

(в редакции от 02.09.2024 г.)

Новосибирск 2024 г.

Содержание:

1. Общие положения	3
2. Система оплаты труда	4
3. Порядок установления должностных окладов (окладов)	5
4. Выплаты компенсационного характера	6
5. Выплаты стимулирующего характера	13
6. Полномочия руководителя учреждения	20
7. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров	20
8. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений	23
9. Заключительные положения	24

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский музыкальный колледж имени А.Ф. Муро́ва» (далее – «Положение»), разработано в соответствии с:

1.1.1.Трудовым кодексом Российской Федерации;

1.1.2.Законом РФ от 10.07.1992 №3266 «Об образовании»;

1.1.3.Законом РФ от 03.11.2006 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях»;

1.1.4.Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры на 2024 – 2026 годы с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;

1.1.5.Постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 года № 272-п «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 государственных учреждений Новосибирской области»;

1.1.6.Иными нормами действующего законодательства Российской Федерации и Новосибирской области, а также с учётом Учётной политики ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Муро́ва, регулирующей вопросы оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский музыкальный колледж имени А.Ф. Муро́ва» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Учреждения, перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

1.3. Настоящее Положение вступает в силу с «09» января 2024г. и действует до «31» января 2026г.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения им государственного 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 и утверждается директором Учреждения самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих Учреждения с указанием их численности.

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. 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 Учреждения, относимых к основному персоналу Учреждения установлен в Приложении 1 к настоящему Положению.

1.8. 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 директором Учреждения (за счет бюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников).

1.9. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключённых с Учреждением трудовых договоров как по основному месту работы, так и на условиях совместительства, внутреннего или внешнего.

2. Система оплаты труда

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

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

2.2. Условия оплаты труда работника Учреждения (далее – работник, работники) устанавливаются трудовым договором между работодателем и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной Положением.

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 Положением, коллективным договором, являются недействительными.

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

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

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников Учреждения 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.

2.8. 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.

2.9. Сроки и порядок выплаты заработной платы.

2.9.1. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни 5 (пятого) и 20 (двадцатого) числа каждого месяца, за предшествующий период работы согласно Коллективному договору учреждения.

2.9.2. Выплата заработной платы работникам Учреждения за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени за период с 1 (первого) по 15 (пятнадцатое) число расчетного месяца.

2.10. Надбавки, доплаты и выплаты, установленные в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются одновременно с заработной платой за истекший период (исключение возможно в соответствии с пунктом 5.6. настоящего Положения) и включаются в средний месячный заработок для оплаты ежегодных отпусков, периодов временной нетрудоспособности, для исчисления пенсий и пособий, в других случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

2.11. 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".

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

3. Порядок установления должностных окладов (окладов)

3.1. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются по должностям и профессиям в соответствии с Приложением № 2 к Отраслевому тарифному соглашению между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее - Отраслевое тарифное соглашение)

3.2. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям

рабочих, а также повышенных окладов для высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются 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».

3.3. В размеры должностных окладов по должностям педагогических работников Учреждения включается размер ежемесячной денежной компенсации по обеспечению книгоиздательской продукцией.

3.4. Оплата труда преподавателей и концертмейстеров производится за фактически отработанное время по часовым тарифным ставкам, рассчитанным исходя из соответствующего оклада и годовой нормы времени (720 часов для преподавателей и 960 часов для концертмейстеров).

4. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

4.2.2. за работу в ночное время;

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

4.2.4. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2.5. за сверхурочную работу;

4.2.6. молодым специалистам;

4.2.7. за связанные с особенностями деятельности отдельных видов Учреждений и отдельных категорий работников:

4.2.7.1. доплата за работу в колледже (на основании Государственного аккредитационного статуса, вид – колледж);

4.2.7.2. за разрывный рабочий день;

4.2.7.3. за работу, требующую специализированные навыки для работы с людьми с ограниченными возможностями;

4.2.7.4. за применение в практической работе иностранного языка;

4.2.7.5. руководителям и специалистам творческих коллективов;

4.2.7.6. за специфику труда;

4.2.7.7. за классное руководство (кураторство);

4.2.7.8. за заведование отделениями, руководство предметными цикловыми комиссиями;

4.2.7.9. за руководство творческими коллективами.

4.2.8. районный коэффициент;

4.2.9. денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) за счёт средств субсидии на иные цели.

4.3 Все выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

4.4. 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.

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

4.5.1. 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.

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

4.6. Доплата за работу в ночное время.

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

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

4.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится работникам Учреждения, выполняющим в Учреждении в пределах рабочего времени наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу.

4.7.1. Дополнительная работа должна быть поручена работнику путём совмещения им профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со статьёй 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме.

4.7.2. Размер доплаты устанавливается согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом руководителя Учреждения, либо трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему.

4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

4.8.2. 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.

4.8.3. 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 любое удобное для него время.

4.8.4. 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).

4.8.5. 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).

4.8.6. При исчислении размера доплаты за работу в выходные и или нерабочие праздничные дни учитываются не только оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

4.8.7. Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни 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).

4.9. Доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

4.9.4. При исчислении размера доплаты за сверхурочную работу учитываются не только оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

4.9.5. Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за 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).

4.10. Доплата молодым специалистам.

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

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

4.10.3. 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.

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

4.10.5. 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.

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

4.10.7. Молодые специалисты, принятые на работу в Учреждение после окончания высших и средних специальных учебных заведений, в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 03.09.2001 №803 «О социальной поддержке молодых специалистов образовательных учреждений», имеют право на выплату единовременного пособия в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, при условии заключения с ними трудового договора (контракта) сроком не менее чем на три года.

4.11. Компенсационные доплаты, связанные с особенностями деятельности отдельных видов Учреждения и отдельных категорий работников:

На основании Перечня доплат за особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников подпункта 9 пункта 3.1. раздела 3 «Виды выплат компенсационного характера» Отраслевого соглашения (далее- Перечень доплат за особенности деятельности):

№ п/п	Название доплат	Размер доплат	Отдельные категории работников - получателей доплат
1.	4.11.1. Доплата за работу в колледже (на основании Государственного аккредитационного статуса, вид – колледж)	15% должностного оклада (оклада).	Педагогические и руководящие работники Учреждения (работникам, руководящим Учреждением)
2.	4.11.2. 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.	4.11.3. 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.	4.11.4. 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.	<p>4.11.5. Доплата за звание творческого коллектива, объединения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - лауреат международного (всероссийского) конкурса (фестиваля); - лауреат межрегионального, регионального (областного) конкурса (фестиваля). 	10% должностного оклада (оклада)	<p>Руководители и специалисты творческих коллективов, объединений.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Устанавливается только в отношении творческих коллективов и объединений, сформированных на основании приказа директора и действующих в Учреждении; - назначается на основании заявления работника с приложением копий подтверждающих документов с даты подачи заявления; - срок, на который назначается доплата не может превышать 2 (два) года с момента присвоения звания творческому коллективу, а также не может превышать срок действия настоящего Положения; - при наличии у творческого коллектива двух или более званий, доплата устанавливается только за одно звание по выбору работника.
6.	<p>4.11.6. Доплата за дополнительную работу по обеспечению учебно-воспитательного процесса, не предусмотренную ЕКС - <u>за специфику труда</u> (выполнение работ, требующих особых компетенций и высокой квалификации). К специфике труда относится:</p> <ul style="list-style-type: none"> - создание музыкального аккомпанемента, основанного на импровизации или 	20% должностного оклада (оклада).	<p>Концертмейстеры Учреждения (на основании личного письменного заявления на имя директора Учреждения, по результатам Совета колледжа, назначается с момента вынесения положительного решения Совета)</p>

	<p>сочинении в различных музыкальных стилях;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 		
7.	<p>4.11.7. Доплата за дополнительную работу по обеспечению учебно-воспитательного процесса, не предусмотренную ЕКС - <u>за классное руководство (кураторство)</u></p>	<p>из расчета 3100,00 рублей в месяц в учебной группе с наполняемостью не менее 25 человек. При наполняемости менее 25 человек размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.</p>	<p>Кураторы учебных групп</p>
8.	<p>4.11.8. Доплата за дополнительную работу по обеспечению учебно-воспитательного процесса, не предусмотренную ЕКС - за заведование отделениями, руководство предметными цикловыми комиссиями</p>	<p>100% должностного оклада (оклада)</p>	<p>Преподаватели, концертмейстеры, имеющие поручение дополнительной работы в виде заведования предметно-цикловой комиссией/отделением</p>
9.	<p>4.11.9. Доплата за особенности деятельности, за дополнительную работу по обеспечению учебно-воспитательного процесса, не предусмотренную ЕКС - <u>руководство творческими коллективами</u></p>	<p>70% должностного оклада (оклада)</p>	<p>Руководители творческих коллективов</p>

4.12. В соответствии с Постановлением Администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной

плате на территории области» к заработной плате устанавливается районный коэффициент в размере 1,25.

4.13. Индексация заработной платы (выплата стимулирующего характера).

4.13.1. Индексация заработной платы работников ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова (за исключением работников, осуществляющих работу по должности «преподаватель», «фельдшер») производится на 4,3 %, исходя из постоянных ежемесячных начислений заработной платы (выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера), закреплённых в трудовых договорах работников (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.10.2019г - по состоянию на 30.09.2019г).

4.13.2. Индексация заработной платы (включая должностной оклад и выплаты компенсационного характера, которые установлены в трудовом договоре работника) производится в процентном соотношении от действующего на момент индексации должностного оклада работника на столько процентных пунктов, чтобы размер постоянных ежемесячных начислений заработной платы (выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера), закреплённых в трудовых договорах (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.10.2019г - по состоянию на 30.09.2019г.), увеличился на 4.3%

4.13.3. В случае, если при расчёте процентных пунктов, на которые необходимо произвести индексацию заработной платы работника, процентный пункт не является целым числом, округление производится в большую сторону до целой единицы.

4.13.4. Индексация заработной платы работников производится ежемесячно.

4.13.5. Индексация заработной платы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова на текущий год

4.13.6. Для работников, с которыми трудовой договор заключен после 01.10.2019г индексация заработной платы отдельно не производится, а учитывается при установлении размера заработной платы на дату заключения трудового договора.

4.14. В соответствии с порядком и размером, определенными постановлением Правительства Новосибирской области от 18.08.2020 № 341-п «О вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Новосибирской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Новосибирской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» (в редакции Постановления Правительства Новосибирской области от 14.09.2021 №356-п) за дополнительную работу устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение - **за классное руководство (кураторство).**

4.14.1. Выплата вознаграждения за классное руководство (кураторство) в порядке Постановления №341 производится за счёт средств областного бюджета Новосибирской области, выделяемых Учреждению по Соглашениям о предоставлении из бюджета Новосибирской области субсидии в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного Кодекса Российской Федерации.

4.14.2. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники Учреждения, на которых в соответствии с приказом директора Учреждения возложены функции куратора.

4.14.3. Вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за кураторство в группе (группах), независимо от количества обучающихся в каждой группе (группах), а

также реализуемых в них программ среднего профессионального образования в размере 5 000,00 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении кураторства в 2 и более группах.

14.14.4.К установленному размеру вознаграждения применяются отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации и повышенный районный коэффициент к заработной плате на территории Новосибирской области, установленный постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

4.14.5.Вознаграждение выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному количеству дней в сроки выплаты заработной платы, установленные Учреждением, с отражением в отдельной ведомости.

4.14.6.Выплата вознаграждения прекращается со дня издания приказа директора Учреждения об освобождении педагогического работника от выполнения обязанностей по кураторству в конкретной группе по различным основаниям;

б) доплата из расчета не менее 3 100 рублей в месяц в учебной группе с наполняемостью не менее 25 человек. При наполняемости менее 25 человек размер доплаты рассчитывается пропорционально численности обучающихся.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

5.1.1. надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

5.1.2. надбавка «за ученую степень»;

5.1.3. надбавка «за почетное звание»;

5.1.4. надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении;

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

5.1.6. премии за выполнение важных и особо важных заданий;

5.1.7. стимулирующая выплата «индексация заработной платы»;

5.1.8. индексация заработной платы по пункту 4.13. настоящего Положения;

5.1.9. стимулирующая выплата «индексация заработной платы»;

5.1.10. стимулирующая выплата «индексация заработной платы 2021» (редакция 01.01.2022);

5.1.11. надбавка за квалификационную категорию;

5.1.12. стимулирующая выплата «индексация заработной платы 2022»;

5.1.13.

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

5.3. Выплаты надбавок стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке (далее - порядок выплаты стимулирующих надбавок):

5.3.1. При осуществлении выплаты следующих видов выплат стимулирующего характера: надбавка «за ученую степень», надбавка «за почетное звание», «надбавка за качественные показатели эффективности деятельности» оплата производится пропорционально отработанному времени, при этом:

5.3.1.1. в период отработанного времени включается фактически отработанное время.

5.3.1.2. в период отработанного времени не включаются: периоды отпуска без сохранения заработной платы, периоды временной нетрудоспособности, неявки на

работу, прогулы, периоды простоя (в том числе простоя по вине работодателя), периоды ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка, периоды обучения (повышение квалификации, профессиональная переподготовка), прохождения периодического медицинского осмотра, дополнительные дни отдыха, предоставляемые работнику в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3.2. При осуществлении выплаты надбавки «премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год)», оплата производится не пропорционально отработанному времени, а по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в период, по итогам работы в котором, назначается соответствующая премия.

5.3.3. При осуществлении выплаты надбавки «премии за выполнение важных и особо важных заданий», оплата производится не пропорционально отработанному времени, а по результатам выполнения важных и особо важных заданий

5.4. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом руководителя Учреждения.

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

5.6. Надбавки и премии, установленные в соответствии с настоящим Положением, могут выплачиваться в любой период времени в течение каждого месяца, не зависимо от сроков, установленных для выплаты заработной платы, и включаются в средний месячный заработок для расчёта периодов ежегодных оплачиваемых отпусков, периодов временной нетрудоспособности, для исчисления пенсий и пособий, в других случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

5.7. Стимулирующие надбавки за качественные показатели эффективности деятельности.

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

5.7.2. Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения по каждой должности и профессии, с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Учреждения, устанавливаются Приложением № 2 к настоящему Положению.

5.7.3. Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения, перечисленные в Приложении № 2, могут быть уточнены, конкретизированы и внесены в настоящее Положение.

5.7.4. В соответствии с подпунктом 1 пункта 4.1. раздела 4 " Виды выплат стимулирующего характера "Отраслевого соглашения, оценку эффективности деятельности работников Учреждения и подготовку предложений руководителю Учреждения об установлении размеров надбавок работникам Учреждения за качественные показатели деятельности, осуществляет комиссия по оценке эффективности деятельности работников Учреждения (далее - Комиссия), действующая и формируемая в соответствии с Положением «о порядке деятельности комиссии по оценке эффективности деятельности работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Новосибирской области «Новосибирский музыкальный колледж имени А.Ф. Мурова», утверждаемым приказом руководителя Учреждения.

5.7.5. Состав Комиссии формируется из:

1) 14 (четырнадцати) работников, которым поручена дополнительная работа в виде заведования предметно-цикловыми комиссиями и отделением дополнительного образования детей в Учреждении (далее - работники, заведующие ПЦК);

2) 8 (восемью) работников из числа руководителей иных структурных подразделений Учреждения (далее - руководители иных структурных подразделений).

5.7.6. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в квартал, в период с 20 (двадцатого) по 25 (двадцать пятое) числа месяца, следующего за оцениваемым периодом (месяц квартал), либо во внеочередном режиме по инициативе руководителя Учреждения.

5.7.7. Стимулирующие надбавки за выполнение качественных показателей деятельности работникам Учреждения устанавливаются исходя из качества выполнения и/или невыполнения ими критериев качественных показателей деятельности.

5.7.8. Стимулирующие надбавки за качественные показатели деятельности работников Учреждения могут устанавливаться с учетом одного и / или нескольких критериев (показателей для установления надбавки).

5.7.9. Решение об установлении и/или не установлении, а также о размере устанавливаемых и/или не устанавливаемых стимулирующих надбавок за выполнение качественных показателей деятельности работниками принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

5.8. Надбавка «за ученую степень».

5.8.1. Надбавка «за ученую степень» устанавливается работникам, имеющим ученую степень по профилю, соответствующему профилю деятельности работника или учреждения, в размере:

5.8.1.1. «кандидат наук» – 10% должностного оклада;

5.8.1.2. «доктор наук» – 20% должностного оклада.

5.9. Надбавка «за почётное звание».

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

5.9.1.1. «Почетный работник культуры Новосибирской области» – 5% должностного оклада;

5.9.1.2. «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области», «Заслуженный работник образования Новосибирской области», «Заслуженный работник здравоохранения Новосибирской области», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» – 10% должностного оклада;

5.9.1.3. «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный врач Российской Федерации» – 15% должностного оклада;

5.9.1.4. «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации» – 20% должностного оклада.

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

5.10. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

5.10.1. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливается работникам Учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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

5.10.3. Непрерывная работа в Учреждении – это продолжительность работы в Учреждении без перерыва.

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

5.10.4. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в Учреждении:

5.10.4.1. от 1 до 3 лет – 5% должностного оклада (оклада);

5.10.4.2. от 3 лет до 5 лет – 7% должностного оклада (оклада);

5.10.4.3. от 5 лет до 10 лет – 10 % должностного оклада (оклада);

5.10.4.4. от 10 лет до 15 лет – 15 % должностного оклада (оклада)

5.10.4.5. от 15 лет до 20 лет – 20 % должностного оклада (оклада);

5.10.4.6. от 20 лет и более – 25 % должностного оклада (оклада).

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

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

5.11.2. Размер премии работнику определяет руководитель Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.11.3. 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.

5.11.4. При установлении размера премии учитывается:

5.11.4.1. успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

5.11.4.2. инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

5.11.4.3. качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5.11.4.4. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5.11.4.5. качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

5.11.4.6. участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ и мероприятий.

5.12. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

5.12.1. Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в случае выполнения важного или особо важного задания.

5.12.2. Размер премии работнику определяет руководитель Учреждения.

5.12.3. При установлении размера премии учитывается успешное, своевременное и добросовестное исполнение работником важного и особо важного задания, а также своевременная сдача отчетности о выполнении важного и особо важного задания.

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

5.14. Стимулирующая выплата «индексация заработной платы».

5.14.1. Увеличение фонда оплаты труда работников ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова (за исключением работников, осуществляющих работу по должности «преподаватель») производится на 3 %, исходя из постоянных ежемесячных начислений заработной платы (выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты, установленной пунктом 4.13. Положения),

закреплённых в трудовых договорах работников (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.10.2020г - по состоянию на 30.09.2020г).

5.14.2. Стимулирующая выплата «Индексация заработной платы» рассчитывается и начисляется за счёт увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности в процентном соотношении от действующего на момент индексации должностного оклада работника на столько процентных пунктов, чтобы размер заработной платы работника (постоянных ежемесячных начислений заработной платы: выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера, за исключением выплаты, установленной пунктом 4.13. Положения), закреплённых в трудовых договорах (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.10.2020г - по состоянию на 30.09.2020г.), увеличился на 3%

5.14.3. В случае, если при расчёте процентных пунктов, на которые необходимо произвести индексацию заработной платы работника, процентный пункт не является целым числом, округление производится в большую сторону до целой единицы.

5.14.4. Индексация заработной платы работников производится ежемесячно.

5.14.5. Индексация заработной платы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова на текущий год

5.14.6. Для работников, с которыми трудовой договор заключен после 01.10.2020г индексация заработной платы отдельно не производится, а учитывается при установлении размера заработной платы на дату заключения трудового договора.

5.14.7. Выплата стимулирующей выплаты «Индексация заработной платы» производится за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда (за счёт выплат стимулирующего характера).

5.15. Стимулирующая выплата «индексация заработной платы 2021» с 01.01.2022г.

5.15.1. Увеличение фонда оплаты труда работников ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова (за исключением работников, осуществляющих работу по должности «преподаватель») производится на 8,9%, исходя из постоянных ежемесячных начислений заработной платы (выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, установленных пунктами 4.13, 5.14 Положения), закреплённых в трудовых договорах работников (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.10.2021г - по состоянию на 30.09.2021г).

5.15.2. Стимулирующая выплата «Индексация заработной платы» рассчитывается и начисляется за счёт увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности в процентном соотношении от действующего на момент индексации должностного оклада работника на столько процентных пунктов, чтобы размер заработной платы работника (постоянных ежемесячных начислений заработной платы: выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, установленных пунктами 4.13, 5.14 Положения), закреплённых в трудовых договорах (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.10.2021г - по состоянию на 30.09.2021г.), увеличился на 8,9%

5.15.3. В случае, если при расчёте процентных пунктов, на которые необходимо произвести индексацию заработной платы работника, процентный пункт не является целым числом, округление производится в большую сторону до целой единицы.

5.15.4. Индексация заработной платы работников производится ежемесячно.

5.15.5. Индексация заработной платы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова на текущий год

5.15.6. Для работников, с которыми трудовой договор заключен после 01.10.2021г индексация заработной платы отдельно не производится, а учитывается при установлении размера заработной платы на дату заключения трудового договора.

5.15.7. Установление работникам стимулирующей выплаты «Индексация заработной платы 2021» производится на основании приказа директора Учреждения и не требует заключения с работниками дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.15.8. Выплата стимулирующей выплаты «Индексация заработной платы 2021» производится за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда (за счёт выплат стимулирующего характера).

5.16. Надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в размере:

5.16.1. 8% должностного оклада – за I квалификационную категорию,

5.16.2. 16% должностного оклада – за высшую квалификационную категорию.

5.17. Стимулирующая выплата «индексация заработной платы 2022».

5.17.1. Увеличение фонда оплаты труда работников ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова (за исключением работников, осуществляющих работу по должности «преподаватель») производится на 4%, исходя из постоянных ежемесячных начислений заработной платы (выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, установленных пунктами 4.13, 5.14, 5.15 Положения), закреплённых в трудовых договорах работников (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.10.2022г - по состоянию на 30.09.2022г).

5.17.2. Стимулирующая выплата «Индексация заработной платы» рассчитывается и начисляется за счёт увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности в процентном соотношении от действующего на момент индексации должностного оклада работника на столько процентных пунктов, чтобы размер заработной платы работника (постоянных ежемесячных начислений заработной платы: выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, установленных пунктами 4.13, 5.14, 5.15 Положения), закреплённых в трудовых договорах (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.10.2022г - по состоянию на 30.09.2022г.), увеличился на 4%

5.17.3. В случае, если при расчёте процентных пунктов, на которые необходимо произвести индексацию заработной платы работника, процентный пункт не является целым числом, округление производится в большую сторону до целой единицы.

5.17.4. Индексация заработной платы работников производится ежемесячно.

5.17.5. Индексация заработной платы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова на текущий год

5.17.6. Для работников, с которыми трудовой договор заключен после 01.10.2022г индексация заработной платы отдельно не производится, а учитывается при установлении размера заработной платы на дату заключения трудового договора.

5.17.7. Установление работникам стимулирующей выплаты «Индексация заработной платы 2022» производится на основании приказа директора Учреждения и не требует заключения с работниками дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.17.8. Выплата стимулирующей выплаты «Индексация заработной платы 2022» производится за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда (за счёт выплат стимулирующего характера).

5.18. Стимулирующая выплата «индексация заработной платы с 01.08.2023».

5.18.1. Увеличение фонда оплаты труда работников ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова (за исключением работников, осуществляющих работу по должности «преподаватель») производится на 9,7%, исходя из постоянных ежемесячных начислений заработной платы (выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, установленных пунктами 4.13, 5.14, 5.15, 5.17 Положения), закреплённых в трудовых договорах работников (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.08.2023г - по состоянию на 31.07.2023г).

5.18.2. Стимулирующая выплата «Индексация заработной платы» рассчитывается и начисляется за счёт увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности в процентном соотношении от действующего на момент индексации должностного оклада работника на столько процентных пунктов, чтобы

размер заработной платы работника (постоянных ежемесячных начислений заработной платы: выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, установленных пунктами 4.13, 5.14, 5.15, 5.17 Положения), закреплённых в трудовых договорах (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.08.2023г - по состоянию на 31.07.2023г.), увеличился на 9,7%

5.18.3. В случае, если при расчёте процентных пунктов, на которые необходимо произвести индексацию заработной платы работника, процентный пункт не является целым числом, округление производится в большую сторону до целой единицы.

5.18.4. Индексация заработной платы работников производится ежемесячно.

5.18.5. Индексация заработной платы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова на текущий год

5.18.6. Для работников, с которыми трудовой договор заключен после 01.08.2023г индексация заработной платы отдельно не производится, а учитывается при установлении размера заработной платы на дату заключения трудового договора.

5.18.7. Установление работникам стимулирующей выплаты «Индексация заработной платы с 01.08.2023» производится на основании приказа директора Учреждения и не требует заключения с работниками дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.18.8. Выплата стимулирующей выплаты «Индексация заработной платы с 01.08.2023» производится за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда (за счёт выплат стимулирующего характера).

5.19. Стимулирующая выплата «индексация заработной платы с 01.10.2023».

5.19.1. Увеличение фонда оплаты труда работников ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова (за исключением работников, осуществляющих работу по должности «преподаватель») производится на 7,5%, исходя из постоянных ежемесячных начислений заработной платы (выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, установленных пунктами 4.13, 5.14, 5.15, 5.17, 5.18 Положения), закреплённых в трудовых договорах работников (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.10.2023г - по состоянию на 30.09.2023г.).

5.19.2. Стимулирующая выплата «Индексация заработной платы» рассчитывается и начисляется за счёт увеличения размера надбавки за качественные показатели эффективности деятельности в процентном соотношении от действующего на момент индексации должностного оклада работника на столько процентных пунктов, чтобы размер заработной платы работника (постоянных ежемесячных начислений заработной платы: выплаты должностного оклада и выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, установленных пунктами 4.13, 5.14, 5.15, 5.17, 5.18 Положения), закреплённых в трудовых договорах (для работников, с которыми трудовой договор заключен до 01.10.2023г - по состоянию на 30.09.2023г.), увеличился на 7,5%

5.19.3. В случае, если при расчёте процентных пунктов, на которые необходимо произвести индексацию заработной платы работника, процентный пункт не является целым числом, округление производится в большую сторону до целой единицы.

5.19.4. Индексация заработной платы работников производится ежемесячно.

5.19.5. Индексация заработной платы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного ГАПОУ НСО НМК им. А.Ф. Мурова на текущий год

5.19.6. Для работников, с которыми трудовой договор заключен после 01.10.2023г индексация заработной платы отдельно не производится, а учитывается при установлении размера заработной платы на дату заключения трудового договора.

5.19.7. Установление работникам стимулирующей выплаты «Индексация заработной платы с 01.10.2023» производится на основании приказа директора Учреждения и не требует заключения с работниками дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.19.8. Выплата стимулирующей выплаты «Индексация заработной платы с 01.10.2023» производится за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда (за счёт выплат стимулирующего характера).

6. Полномочия руководителя Учреждения

6.1. Руководитель Учреждения в пределах базового фонда оплаты труда:

6.1.1. Утверждает структуру и штатную численность Учреждения, трудовые обязанности (трудовую функцию) работников Учреждения. В трудовых договорах устанавливаются конкретное содержание, объем и порядок выполнения работ.

6.1.2. Определяет систему оплаты труда работников Учреждения, включая размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.3. Утверждает состав комиссии по оценке эффективности деятельности работников Учреждения, назначает в её состав 3 (трёх) представителей трудового коллектива Учреждения.

6.1.4. Определяет и устанавливает размер стимулирующих надбавок работникам Учреждения.

6.1.5. Определяет условия оплаты труда высококвалифицированным рабочим в соответствии с перечнем с учетом квалификации, объема выполняемых работ.

6.1.6. Устанавливает нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ.

6.1.7. Применяет часовую оплату труда низкоквалифицированным работникам, перечень профессий (должностей) которых утвержден постановлением Губернатора Новосибирской области.

6.1.8. Использует экономию фонда оплаты труда по вакантным должностям на увеличение заработной платы работникам.

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

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

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".

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

Трудовой договор с заместителем директора, 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.

7.3. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

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

Размер должностного оклада заместителя главного бухгалтера устанавливается директором Учреждения 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 директором Учреждения в размере на 10 - 15% ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

7.6. Выполнение директором Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и внутреннему совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста.

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

Директор Учреждения может осуществлять в Учреждении помимо работы директора, 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 (далее – Порядок), 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 директором Учреждения, его заместителями, наряду со своей основной работой, осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI Порядка.

При выполнении директором Учреждения 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 директором Учреждения 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.

7.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются директору Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения. Качественные показатели эффективности деятельности Учреждения установлены в Приложении № 3 (таблица 1) к Отраслевому тарифному соглашению.

7.8. Комиссия по оценке деятельности руководителей государственных учреждений, созданная в министерстве культуры Новосибирской области (далее – министерство),

ежеквартально оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности директору Учреждения, которые устанавливаются приказом министерства.

7.9. Премии по итогам календарного периода директору Учреждения устанавливаются приказом министерства по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения. Размер премии директору Учреждения определяет министр культуры Новосибирской области на основании предложений Комиссии по оценке деятельности руководителей государственных учреждений и личного вклада директора Учреждения в общие результаты деятельности Учреждения и осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премия по итогам календарного периода выплачивается директору Учреждения, состоящему в трудовых отношениях с Учреждением на момент издания приказа об установлении премии.

7.10. Премии за выполнение важных и особо важных заданий директору Учреждения (исполняющим обязанности директора Учреждения) устанавливаются приказом министерства культуры Новосибирской области в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии директору Учреждения определяет министр культуры Новосибирской области.

7.11. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий директору Учреждения (исполняющим обязанности директора Учреждения) максимальными размерами не ограничиваются.

7.12. Надбавки за ученую степень, за почетные звания, за ученое звание, за продолжительность непрерывной работы директору Учреждения устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в Отраслевом тарифном соглашении.

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

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

7.15. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются директору 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.

7.16. При наличии случаев, определенных пунктом 5.15 Положения, надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного

периода директору Учреждения не начисляются, начиная с месяца, следующего за кварталом, по итогам которого осуществляется оценка результатов, в течение всего следующего квартала.

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

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

8.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, 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 директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

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

бухгалтера).

8.4. Определение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и работников 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.

9. Заключительные положения

9.1. 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».

9.2. Индексация заработной платы работникам Учреждения производится в соответствии с Постановлениями Губернатора Новосибирской области и приказами министерства культуры Новосибирской области.
