

**Отраслевое соглашение**

**между администрацией Чистоозерного района**

**и районной профсоюзной организацией**

**работников культуры Чистоозерного района**

**на 2024-2026 годы**

Настоящее отраслевое соглашение по учреждениям культуры Чистоозерного района на 2024-2026 годы (далее – Соглашение) заключено на районном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», отраслевым соглашением министерства культуры Новосибирской области на 2024 – 2026 годы и иными нормативными актами с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждений культуры Чистоозерного района.

Сторонами Соглашения (далее – Стороны) являются:

-  районная профсоюзная организация работников культуры Чистоозерного района (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представителем работников учреждений культуры (далее работники);

- администрация Чистоозерного района Новосибирской области (далее – Администрация) - районный исполнительный орган государственной власти Новосибирской области, уполномоченный управлять муниципальными учреждениями культуры;

Соглашение является правовым актом и заключено в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирует социально-трудовые отношения в сфере культуры, устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли.

Обязательства и гарантии, включенные в Соглашение, являются минимальными, не могут быть изменены в сторону снижения социальной, экономической защищенности работников и служат основой при заключении коллективных договоров учреждений культуры Чистоозерного района Новосибирской области. Соглашение не ограничивает права учреждений культуры в расширении социальных гарантий работникам при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Районная профсоюзная организация работников культуры Чистоозерного района выступает полномочным представителем работников учреждений культуры при разработке и заключении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

В коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности учреждения культуры и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

Условия коллективных договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Соглашением, недействительны и не подлежат применению.

В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

В случае принятия органами районной исполнительной государственной власти решений, улучшающих положение работников культуры по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Соглашение подписывается:

- от имени Администрации – Главой Чистоозерного района Новосибирской области;

- от имени Профсоюза – Председателем районной профсоюзной организации работников культуры Чистоозерного района Новосибирской области.

Соглашение вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года.

В случае реорганизации сторон Соглашения их права и обязанности по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

Соглашение состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Соглашения.

**Раздел 1. Экономика и развитие сферы культуры**

Стороны совместно:

1.1. Считают основной задачей проведение политики по созданию благоприятных условий, содействующих развитию отрасли культуры, укреплению экономического и финансового положения организаций культуры и росту благосостояния населения.

1.2. Принимают меры по реализации национальных проектов, направленных на достижение целей, определенных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», Единого плана по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 01.10.2021 № 2765-р, федеральных программ, Стратегии социально-экономического развития Новосибирской области на период до 2030 года, утвержденной постановлением Правительства Новосибирской области от 19.03.2019 № 105-п, государственной программы Новосибирской области «Культура Новосибирской области».

1.3. Осуществляют взаимные консультации и принимают участие в разработке и обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти в сфере труда.

1.4. Проводят отраслевые, районные и другие конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии», «Лучшая организация отрасли».

1.5. Своевременно предоставляют друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях (на стадии проектов), затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждений; проводят взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений культуры.

1.6. Информируют работников о финансово-хозяйственной деятельности учреждений, принимаемых мерах по развитию отрасли, проведении реконструкции и строительства учреждений культуры на территории Чистоозерного района Новосибирской области.

1.7. Принимают меры по укреплению и развитию материально-технической базы учреждений культуры Новосибирской области.

**Раздел 2. Обеспечение занятости населения**

В рамках своих полномочий и возможностей в целях обеспечения гарантий в сфере занятости населения и учета интересов работников:

Стороны совместно:

2.1. Содействуют соблюдению в учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

2.2. Принимают соответствующие меры по созданию новых и сохранению действующих рабочих мест.

2.3. Принимают согласованные действия в случае возникновения угрозы массового высвобождения работников, направленные на содействие занятости работников, находящихся под риском увольнения; поддержку работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации и сокращением численности (штата) организации.

Основнымикритериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией учреждений либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»:

а) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.4. Рекомендуют работодателю при участии соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом учреждения культуры, предусматривать средства:

- на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;

- на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

Работодатели:

2.5. Осуществляют работу по прогнозированию высвобождения работников, анализу кадрового обеспечения учреждений культуры, в том числе возрастного состава, текучести кадров, дефицита кадров, с участием выборных профсоюзных органов учреждения культуры.

2.6. Создают условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения культуры.

2.7. Проводят мероприятия по сокращению численности или штата работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Соглашением, в том числе:

2.7.1. В случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, сокращением численности или штата высвобождаемым работникам предоставляют льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.7.2. При массовом высвобождении работников, связанном с ликвидацией, сокращением численности или штата, своевременно, не позднее чем за три месяца, уведомляют соответствующий выборный профсоюзный орган учреждения культуры и службу занятости, с указанием численности и категории работников, подлежащих увольнению, причины и сроки данных мероприятий.

2.7.3. Учитывают положения, предусмотренные статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации, при определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению.

2.7.4. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами профсоюза по инициативе работодателя, в соответствующий выборный профсоюзный орган учреждения культуры направляют проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Одновременно предоставляют список сокращаемых должностей и работников, штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.7.5. Предупреждают работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения культуры, сокращением численности или штата персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере его среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.7.6. Обеспечивают работникам при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией учреждения культуры либо сокращением численности или штата:

1) выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка;

2) сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохранение среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

4) увеличение размера оплаты труда в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении, в случае если увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации.

2.7.7. Могут предусматривать трудовым договором или коллективным договором иные случаи выплаты выходных пособий, помимо определённых Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливать повышенный размер выходного пособия.

2.8. Предоставляют Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени устанавливается коллективным договором.

2.9. Обеспечивают выполнение квоты для трудоустройства инвалидов, установленной им в соответствии с нормативными правовыми актами Новосибирской области.

**Раздел 3. Повышение уровня жизни. Регулирование оплаты труда**

Стороны считают основной задачей обеспечение повышения уровня реальной заработной платы работников культуры за счет роста эффективности и производительности труда, снижение уровня необоснованной дифференциации в оплате труда.

3.1. Система оплаты труда работников учреждений культуры регулируется отраслевым тарифным соглашением между администрацией Чистоозерного района Новосибирской области и районной профсоюзной организацией работников культуры Чистоозерного района Новосибирской области, являющимся приложением к настоящему Соглашению, в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

3.2. При установлении систем оплаты труда работников учреждений культуры обеспечивается:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений культуры по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=36395110AF2D821E175D79AD6CA3FDCD11DFAE73A797321BF122EF6ECBXBm0G) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новосибирской области;

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равная оплата за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений культуры;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения культуры в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

- повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждений культуры;

- начисление и выплата районного коэффициента к заработной плате в размере 1,25;

- недопущение задержек выплаты заработной платы работникам. В случаях нарушения установленных сроков выплаты заработной платы выплата заработной платы осуществляется одновременно с выплатой денежной компенсации, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, но не ниже установленного действующим законодательством, а также принимаются меры по привлечению к ответственности виновных лиц;

- другие гарантии по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

3.3. Условия оплаты труда, включая фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемые за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы) являются обязательными для включения в трудовой договор с работником учреждения.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются локальными нормативными актами организаций с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективными договорами, трудовыми договорами.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

3.5. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением и коллективным договором.

3.6. Для педагогических работников, для которых законодательством Российской Федерации предусмотрена норма часов преподавательской или педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые педагогическим работникам за работу в течение месяца, исходя из нормы часов преподавательской или педагогической работы.

3.7. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за два месяца (ст. 162 Трудового кодекса РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания и численности), принимаются работодателем с соблюдением процедуры учета мнения представительного органа работников.

3.8. 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.

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

3.10. Заработная плата в учреждениях культуры выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

3.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. После предупреждения работодателя о начале простоя работник по согласованию с работодателем может не находиться на рабочем месте. Об окончании простоя работодатель письменно информирует работника.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Если творческие работники средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с Перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утвержденными Распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р, в течение какого-либо времени не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают, то указанное время простоем не является и может оплачиваться в размерах и порядке, которые устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.13. Работодатели принимают меры по сохранению достигнутого в ходе реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников и среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Новосибирской области.

**Раздел 4. Охрана труда**

В качестве приоритетных направлений сотрудничества на период действия Соглашения Стороны считают создание безопасных условий труда на рабочих местах, сохраняющих жизнь и здоровье работников в процессе трудовой деятельности, а также улучшение качества окружающей среды.

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в учреждениях культуры, стороны совместно приняли на себя следующие обязательства:

4.1. Организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и окружающей среды, информируют работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и окружающей среды;

4.2. Осуществляют взаимодействие с региональными органами государственного надзора и контроля по вопросам реализации ими на территории Чистоозерного района Новосибирской области надзорных и контрольных функций в сфере охраны труда и экологической безопасности.

Администрация:

4.3. Осуществляет контроль и координирует деятельность учреждений культуры по обеспечению охраны труда, информирует о мерах экономического стимулирования их деятельности по обеспечению безопасных условий труда, ведёт учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

4.4. Осуществляет контроль за качеством проведения планово-предупредительных ремонтов в учреждениях культуры и за ведением необходимой документации при эксплуатации зданий и сооружений. В целях дальнейшей безопасной эксплуатации зданий и сооружений и соответствия их санитарно-гигиеническим требованиям и нормам обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений в учреждениях культуры.

Осуществляет информационно-методическое обеспечение мероприятий по продвижению основных принципов «нулевого травматизма» в учреждениях культуры.

Работодатель:

4.5. Обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда, совершенствует систему управления охраной труда в учреждениях.

4.6. Принимает меры по созданию и укреплению службы охраны труда в соответствии с действующим законодательством. При численности работающих 50 человек и более вводит в штат специалиста по охране труда или создает службу охраны труда.

Разрабатывает перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивает контроль за ее выполнением.

4.7. Предусматривает выделение средств на проведение обязательных медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников культуры в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

4.9. Проводит обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников.

4.10. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, отсутствия обязательных профилактических прививок, обязательный медицинский осмотр, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.11. Оборудует по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи или санитарные посты с аптечками.

4.12. Принимает необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременному расследованию несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством.

4.13. Организует санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, обеспечивает работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами.

4.14. Обеспечивает уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

4.15. Утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) локальные нормативные акты по охране труда.

4.16. Информирует работников о нормативных требованиях к условиям труда на рабочих местах, фактическом их состоянии, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, применяемых при определенных видах работ, праве на добровольное страхование от временной нетрудоспособности, профессиональных заболеваний и отравлений.

4.17. Проводит административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

4.18. Внедряет концепцию «нулевого травматизма» в учреждениях, организует в целях сохранения здоровья работников мероприятия по профилактике социально значимых заболеваний (ВИЧ-инфекция, туберкулез, наркомания, гепатиты B, C).

4.19. Обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мероприятия по развитию физической культуры и спорта, с учетом специфики своей деятельности.

4.20. Обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

Профсоюз:

4.21. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

4.22. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

4.23. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении культуры.

4.24. Принимают участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

4.25. В обязательном порядке принимают участие в комиссиях по расследованию несчастных случаев(в том числе групповых), в результате которых один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастных случаев (в том числе групповых) со смертельным исходом и профессиональных заболеванийи являются их полноценными участниками.

4.26. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вносит представление руководителю учреждения культуры об устранении нарушений.

Стороны совместно:

Организуют проведение мероприятий по пропаганде и распространению передового опыта работы в сфере охраны труда и окружающей среды, информируют работников о вновь принятых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и окружающей среды.

Осуществляют взаимодействие с федеральными органами государственного надзора и контроля по вопросам реализации ими на территории Новосибирской области надзорных и контрольных функций в сфере охраны труда и экологической безопасности.

4.27. Принимают участие в проведении проверок условий состояния охраны труда в организациях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

4.28. Принимают участие в ежегодном рассмотрении на совместном заседании состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнения программ по охране труда.

**5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется коллективным договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры.

5.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для работников учреждений культуры не может быть менее 42 часов.

5.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия и с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

5.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.5. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочные работы проводятся только в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждений культуры устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса РФ).

5.7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права.

5.9. Организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам, которые предусматриваются в коллективных договорах учреждений культуры.

5.10. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.11. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с пп.4 п.5 ст. 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5.12. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.13. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальный продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами учреждения культуры с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с постановлением Правительства Новосибирской области от 28.01.2015 № 29-п «Об установлении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Новосибирской области».

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней и устанавливается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.16. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 устанавливается один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы; продолжительность рабочей недели составляет 36 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

**Раздел 6. Социальная поддержка работников культуры.**

**Развитие инфраструктуры культуры**

Основными задачами сторон Соглашения является повышение уровня и качества жизни населения Чистоозерного района, создание благоприятных условий для творческого развития личности, повышения доступности и качества культурных благ для населения, сохранения нематериального и материального культурного наследия.

6.1. Работодатель и Профсоюз:

6.1.1. Обеспечивают полное информирование работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правомерности применения Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

6.1.2. В порядке и размерах, определяемых в коллективном договоре, в пределах собственных средств могут устанавливать дополнительные гарантии и компенсации работникам учреждений культуры, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

6.2. Работники учреждений культуры, постоянно проживающие и работающие в сельской местности, пользуются льготами по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, и другими льготами, установленными законодательством.

6.3. В случае направления работника в командировку, на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

**Раздел 7. Государственная поддержка молодежи**

Стороны считают основными задачами обеспечение защиты законных прав и интересов учащейся и работающей молодежи в возрасте до 35 лет включительно, создание условий для активизации ее участия в социальной и экономической жизни Новосибирской области.

7.1. Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по привлечению и закреплению молодых специалистов в учреждениях культуры.

Меры государственной поддержки молодых специалистов, работающих в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждениях, подведомственных Администрации, устанавливаются отраслевым тарифным соглашением между администрацией Чистоозерного района Новосибирской области и районной профсоюзной организацией работников культуры Чистоозерного района, являющимся приложением к настоящему Соглашению.

Молодые специалисты, впервые окончившие учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающие в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждениях культуры, подведомственных Администрации, расположенных в районах Новосибирской области и финансируемых из областного бюджета, пользуются мерами социальной поддержки молодых специалистов, установленными на федеральном и региональном уровнях, в том числе 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».

 Молодые специалисты, принятые на работу в подведомственные Администрации образовательные учреждения, финансируемые из областного бюджета, 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](consultantplus://offline/ref=973612D09F12FA4DC244C864A53225965EA2544629182C781FAF16095A740D836A04816CAE48816569EC5B53F64D9D75c7CBG) трудоспособного населения, при условии заключения с ними трудового договора сроком не менее чем на три года.

7.2. Стороны Соглашения поддерживают деятельность отраслевых советов ветеранов по наставничеству для адаптации молодых специалистов в учреждениях культуры.

**Раздел 8. Развитие социального партнерства**

Стороны определяют основными направлениями дальнейшее расширение регулирования социально-трудовых отношений на основе коллективных договоров, отраслевых соглашений, проведение взаимных консультаций при принятии решений по вопросам социально-трудовых отношений, предупреждение коллективных трудовых споров.

Стороны договорились:

8.1. Признать социальное партнерство основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

8.2. Организовать обучение, проводить семинары-совещания по вопросам социального партнерства в сфере труда.

Районный профсоюз:

8.3. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения и Коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждений культуры.

8.4. Вносят предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях, трудящихся отрасли, проводят экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

8.5. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

8.6. По просьбе члена Профсоюза участвуют в переговорах работника и работодателя. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в учреждениях культуры.

8.7. Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюза.

8.8. Поощряют (в виде подарка или денежной премии) работников культуры – членов Профсоюза, получивших призовые места в профессиональных конкурсах.

8.9. Проводят семинары по трудовому законодательству, целях и задачах Профсоюза, законодательству РФ и его изменениях в области трудовых отношений, способах разрешения трудовых конфликтов.

8.10. Содействуют улучшению условий труда и оздоровления работников.

8.11. Осуществляют контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Новосибирской области, настоящим Соглашением.

8.12. Способствуют участию работников в управлении организацией, стабилизации финансово-экономического положения организаций.

8.13. Проводят работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, повышение производительности и качества труда.

Работодатель:

8.14. Соблюдает права и гарантии профсоюзных организаций, содействует их деятельности.

8.15. Предоставляет профсоюзному органу организации бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников, хранения документации, размещения информации в доступном для всех работников месте и другие дополнительные условия, предусмотренные коллективным договором.

8.16. Не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений культуры, где работают члены профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации их прав.

8.17. Предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.18. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации или обкома Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.19. Направляет в соответствии с условием коллективного договора денежные средства от оказания платных услуг на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы учреждений культуры.

8.20. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профсоюза работников, не освобожденных от основной деятельности:

8.20.1. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзных организаций, создаваемых в учреждениях совместных с работодателем комиссий, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных коллективным договором.

8.20.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

8.21. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

8.22. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов на освобожденной основе, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении культуры.

**Раздел 9. Контроль за выполнением** **Соглашения.**

**Ответственность сторон за реализацию Соглашения**

9.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляют Стороны самостоятельно. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании Администрации и Профсоюза. Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Администрации и Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

9.2. Ответственность и отношения сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996г.№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателей и профсоюзные органы.

9.4. Текст Соглашения в десятидневный срок после его регистрации размещается на официальных сайтах Сторон в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.5. Настоящее Соглашение подписано в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение

к Отраслевому тарифному соглашению

между администрацией Чистоозерного

района и районной профсоюзной организацией

работников культуры Чистоозерного района

на 2024-2026 годы

**Отраслевое тарифное соглашение**

**между администрацией Чистоозерного района**

**и районной профсоюзной организацией**

**работников культуры Чистоозерного района на 2024-2026 годы**

р.п. Чистоозерное

### **Общие положения**

* 1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение между администрацией Чистоозерного района и районной профсоюзной организацией работников культуры Чистоозерного района (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 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».
  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,3 главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры Чистоозерного района (далее - учреждение).
  3. Система оплаты труда работников конкретного учреждения устанавливается Положением об оплате труда работников, являющемся 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 бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из 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.

### **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.

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».

### **Виды выплат компенсационного характера**

* 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).

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в выходной и 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 в сельской местности.

Устанавливается в размере 25% должностного оклада руководителям и специалистам учреждений культуры Чистоозерного района, 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».

7) Доплата молодым специалистам.

Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающим в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждениях культуры Чистоозерного района, расположенных в муниципальных образованиях района и финансируемых из местного бюджета, 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 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 |
| 2. | 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 |
| 3. | Доплата за звание творческого коллектива, объединения  -народный (образцовый) самодеятельный коллектив  -заслуженный коллектив народного творчества  -лауреат международного (всероссийского) конкурса (фестиваля)  -лауреат межрегионального, регионального (областного) конкурса (фестиваля) | 10% должностного оклада | Руководители и специалисты творческих коллективов, объединений |

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.

### **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 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;

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).

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 и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением и положением об оплате труда.

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](consultantplus://offline/ref=D6D6270F9950A5365AE5BF5D99748955393F63A0DC14F180916BD671D683BC4C3A03A7491088037A35RAE) 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 постановлением Учредителя 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 постановлением главы Чистоозерного района по критериям, утвержденным постановлением главы Чистоозерного района. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

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, 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](consultantplus://offline/ref=3B67B2CCC2C09362958ADB68CBA8618E766BBEB5B4EDFB24E9F21FADE8159CEB0434736A93F39B518EDB07AABFF3EADBEDA50AB9974BBB1A07LFF) 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 № 3 (таблица 1) к Отраслевому тарифному соглашению.

5.8. Комиссия по оценке деятельности руководителей муниципальных учреждений, созданная в администрации Чистоозерного района, ежеквартально оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются постановлением главы (Учредителем).

5.9. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются постановлением главы (Учредителем) по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет глава (Учредитель) на основании предложений Комиссии по оценке деятельности руководителей муниципальных учреждений 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 приказа об установлении премии.

5.10. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений (исполняющим обязанности руководителей) устанавливаются постановлением главы (Учредителя) в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет глава (Учредитель).

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 ученую степень, за почетные звания, за ученое звание, 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](#Par0) 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 муниципальных 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](consultantplus://offline/ref=D6D6270F9950A5365AE5A1508F18D75C313C3BAFD915FCD1C6698724D886B431RCE) администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

Приложение № 1   
к Отраслевому тарифному соглашению

между администрацией Чистоозерного

района и районной профсоюзной организацией

работников культуры Чистоозерного района

на 2024-2026 годы

**Перечень  
должностей и профессий работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Новосибирской области, относимых к основному персоналу**

**по видам экономической деятельности**

**Перечень  
должностей работников муниципальных учреждений**

**культуры Чистоозерного района Новосибирской области, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность музеев»**

**1. Руководители**

Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра);

**2. Специалисты2**

Методист;

Редактор;

Хранитель музейных предметов;

Экскурсовод;

**Перечень  
должностей работников муниципальных учреждений культуры Чистоозерного района Новосибирской области, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности**

**«Деятельность библиотек»**

**1. Руководители**

Заведующий сектором (в составе отдела);

Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра);

заместитель руководителя (заведующего, начальника) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра).

**2. Специалисты1**

Библиограф;

Библиотекарь;

Библиотекарь-каталогизатор;

Главный библиограф;

Главный библиотекарь;

Главный специалист по защите информации;

Менеджер2;

Методист;

Системный администратор2;

Специалист по информационным ресурсам2;

Техник (всех специальностей, с категорией и без категории)2;

Хранитель фондов;

**Перечень  
должностей работников муниципальных учреждений**

**культуры Чистоозерного района Новосибирской области,**

**относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества»,**

**«Деятельность в области демонстрации кинофильмов»**

**1. Руководители**

Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций;

Художественный руководитель;

Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра);

Заместитель руководителя (заведующего, начальника) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра).

**2. Специалисты1**

Администратор;

Аккомпаниатор;

Балетмейстер;

Графический дизайнер (веб-дизайнер, дизайнер);

Звукорежиссер;

Звукооператор;

Кассир билетный;

Контролер билетов;

Кинооператор;

Культорганизатор;

Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, других аналогичных культурно-досуговых организаций;

Менеджер по другим видам основной деятельности;

Менеджер по культурно-массовому досугу;

Методист;

Оператор видеозаписи;

Оператор звукозаписи;

Программист;

Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;

Редактор;

Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам);

Руководитель кружка;

Светооператор;

Системный администратор;

Специалист по методике клубной работы;

Техник (всех специальностей, с категорией и без категории)2;

Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии);

**Перечень  
должностей работников муниципальных учреждений**

**культуры Чистоозерного района Новосибирской области, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность в области образования»**

**1. Руководители**

Заведующий учебной частью;

Руководитель учебной части;

Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра);

Заместитель руководителя (заведующего, начальника) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра).

**2. Должности иных педагогических работников**

Концертмейстер1;

Методист1;

Музыкальный руководитель;

Педагог дополнительного образования;

Педагог - организатор;

Преподаватель;

**3. Специалисты1**

Администратор;

Балетмейстер-постановщик;

Оператор видеозаписи;

Редактор;

Секретарь учебной части;

Светооператор;

Специалист по информационным ресурсам2;

Специалист по учебно-методической работе;

Техник (всех специальностей, с категорией и без категории)2;

Хормейстер;

Художник;

**Перечень  
профессий работников муниципальных учреждений (организаций),**

**культуры Чистоозерного района, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества», «Деятельность в области демонстрации кинофильмов»,** **«Деятельность музеев», «Деятельность библиотек», «Деятельность в области образования»**

Костюмер;

Оператор видеозаписи;

Оператор пульта управления киноустановки;

Осветитель;

Фотограф;

Фотооператор;

Швея;

***Примечание:***

1 - должности включают все квалификационные категории (1 категория, 2 категория, высшая категория, ведущий, старший, главный и т.п.).

2 - специалисты отделов или иных служб, непосредственно участвующие в оказании государственных услуг и выполнении работ.

Приложение № 2   
к Отраслевому тарифному соглашению

между администрацией Чистоозерного

района и районной профсоюзной организацией

работников культуры Чистоозерного района

на 2024-2026 годы

**Таблица 1**

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Квалификацион-ная категория, группа по  оплате | Размер оклада, руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»** | | |
| Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; музейный смотритель; контролер билетов |  | 9 790 |
| Должности данной профессиональной квалификационной группы, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |  | 10 010 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | | |
| Аккомпаниатор; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; контролер-посадчик аттракциона; суфлер |  | 10 450 |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | без категории | 10 450 |
| 2 категория | 10 780 |
| 1 категория | 11 220 |
| Заведующий костюмерной; заведующий билетными кассами; организатор экскурсий |  | 12 265 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | | |
| Администратор |  | 11 110 |
| Старший администратор |  | 11 550 |
| Лектор, экскурсовод; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; художник-фотограф; кинооператор; художник-реставратор | без категории | 11 770 |
| 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
| Специалист по учетно-хранительской документации; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист по составлению кинопрограмм; редактор по репертуару | без категории | 11 770 |
| 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
| ведущий | 13 475 |
| Специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы | 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
| ведущий | 13 475 |
| Звукооператор; художник-постановщик; монтажер | без категории | 11 770 |
| 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
| высшая категория | 13 475 |
| Главный библиотекарь; главный библиограф |  | 14 300 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»** | | |
| Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) | без категории | 11 770 |
| 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 13 310 |
| Балетмейстер; хормейстер; режиссер; звукорежиссер | 2 категория | 12 870 |
| 1 категория | 13 475 |
| высшая категория | 15 345 |
| Главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором\*) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | IV группы по оплате труда руководителей | 12 980 |
| III группы по оплате труда руководителей | 13 750 |
| II группы по оплате труда руководителей | 14 850 |
| I группы по оплате труда руководителей | 15 785 |

\* - сектор как самостоятельное структурное подразделение учреждения

**Таблица 2**

**Размеры должностных окладов по должностям руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, не включенным в профессионально-квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Квалификацион-ная категория, группа по оплате | Размер оклада, руб. |
| **Должности руководителей** | | |
| Заведующий филиалом музея; заведующий филиалом библиотеки, централизованной библиотечной системы, заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы, отнесённых к I группе по оплате труда руководителей |  | 16 390 |
| Главный хранитель музейных предметов, в учреждениях | IV группы по оплате труда руководителей | 13 750 |
| III группы по оплате труда руководителей | 14 850 |
| II группы по оплате труда руководителей | 15 785 |
| I группы по оплате труда руководителей | 18 260 |
| Художественный руководитель в культурно-досуговых организациях, центрах (домах народного творчества), дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга, кинотеатрах и других аналогичных организациях культурно-досугового типа | IV группы по оплате труда руководителей | 12 980 |
| III группы по оплате труда руководителей | 13 750 |
| II группы по оплате труда руководителей | 14 850 |
| I группы по оплате труда руководителей | 15 785 |
| Должности специалистов | | |
| Методист по музейно-образовательной деятельности;  методист по научно-просветительской деятельности; специалист по учету музейных предметов; специалист по экспозиционной и выставочной деятельности; редактор электронных баз данных; специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; специалист по превентивной консервации библиотечных фондов | без категории | 11 770 |
| 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
| Хранитель музейных предметов | без категории | 11 770 |
| 2 категория | 12 265 |
| 1 категория | 12 870 |
| Сотрудник службы безопасности | без категории | 11 770 |
| ведущий | 12 870 |
| главный | 13 475 |
| Заведующий сектором\*\* (в составе отдела) музея, библиотеки, централизованной библиотечной системы | IV группы по оплате труда руководителей | 12 265 |
| III группы по оплате труда руководителей | 12 980 |
| II группы по оплате труда руководителей | 13 750 |
| I группы по оплате труда руководителей | 14 850 |
| Ответственный секретарь |  | 15 730 |
| Оператор компьютерного набора |  | 8 998 |
| Редактор |  | 12 870 |
| Помощник директора (руководителя) |  | 8 250 |
| Механик (гаража, автотранспорта) |  | 9 383 |
| Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий  и сооружений; инженер-сметчик; инженер по контрольно-измерительным приборам и автоматике; инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования; инженер-электрик\*; микробиолог | без категории | 10 164 |
| 2 категория | 10 560 |
| 1 категория | 10 945 |
| ведущий\* | 11 341 |
| Светооператор |  | 11 770 |
| Художник-технолог сцены | 2 категория | 12 265 |
|  | 1 категория | 12 870 |
|  | высшая категория | 13 475 |
| Менеджер по культурно-массовому досугу | без категории | 10 164 |
|  | II категории | 10 560 |
|  | I категории | 10 945 |
|  | ведущий | 11 341 |
| Эксперт по комплектованию библиотечного фонда |  | 11 770 |
| Библиотекарь-комплектатор |  | 11 770 |
| Хранитель библиотечного фонда |  | 11 770 |
| Специалист по консервации библиотечного фонда |  | 11 770 |
| Специалист по работе с редкими книгами |  | 11 770 |
| Специалист по микрокопированию и оцифровке документов |  | 11 770 |
| Библиотекарь-каталогизатор |  | 11 770 |
| Ведущий библиотекарь-каталогизатор |  | 13 475 |
| Главный библиотекарь-каталогизатор |  | 14 300 |
| Библиограф - эксперт по цифровым ресурсам |  | 11 770 |
| Специалист по библиотечно-информационному краеведению |  | 11 770 |
| Главный специалист по библиотечно-информационному краеведению |  | 14 300 |
| Главный методист |  | 14 300 |
| Специалист по проектной деятельности |  | 11 770 |
| Ведущий научный сотрудник библиотеки |  | 14 500 |

**\* -**  должностные обязанности "ведущих" устанавливаются на основе квалификационных характеристик соответствующих должностей служащих. Кроме того, на них возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности организации или структурных подразделений либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах (бюро) с учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях. Требования к необходимому стажу работы повышаются на 2-3 года по сравнению с предусмотренными для инженера I квалификационной категории (для ведущего инженера-сметчика – на 1-2 года), (указано в Общих положениях соответствующего раздела Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, которым предусмотрена эта должность);

\*\* - сектор входит в состав отдела (не самостоятельное структурное подразделение).

**Таблица 3**

**Размеры должностных окладов**

**по профессиональным квалификационным группам должностей работников, занятых в сфере образования**

**Размеры должностных окладов**

**по профессиональным квалификационным группам должностей**

**работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и**

**социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н<\*>**

<\*> За исключением должностей работников профессиональных образовательных учреждений и образовательных учреждений высшего образования, подведомственных министерству культуры Новосибирской области

<\*\*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Квалификационные уровни** | **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Размер**  **оклада, руб.** |
|  | Секретарь учебной части | 7 810 |
| 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель | 10 472 |
| 2 квалификационный уровень | Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 10 923 |
| 3 квалификационный уровень | Методист; педагог-психолог | 11 242 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель [<\*\*>](#P72); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист | 11 451 |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 13 442 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 12 496 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 11 700 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 11 460 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей |  |
|  | I группа по оплате труда руководителей | 13 970 |
|  | II группа по оплате труда руководителей | 12 958 |
|  | III группа по оплате труда руководителей | 12 100 |
|  | IV группа по оплате труда руководителей | 11 600 |

**Таблица 4**

**Размеры должностных окладов по должностям работников учреждений культуры Новосибирской области, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами**

|  |  |
| --- | --- |
| **Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте\***  **по соответствующей трудовой функции** | **Размер должностного оклада,**  **рублей\*** |
| 5 уровень квалификации | 11 770 |
| 6 уровень квалификации | 12 870 |
| 7 уровень квалификации | 15 785 |

\* Применяется при использовании профессиональных стандартов:

1. Профессиональный стандарт «Специалист по учету музейных предметов» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 521н), для учреждений культуры, подведомственных министерству культуры Новосибирской области.

 2. Профессиональный стандарт «Хранитель музейных ценностей» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 537н), для учреждений культуры, подведомственных министерству культуры Новосибирской области.

**Таблица 5**

**Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ | Размер оклада, руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»** | | | |
|  | Костюмер; оператор магнитной записи; осветитель; | 1 квалификационный разряд | 7 590 |
| 2 квалификационный разряд | 7 920 |
| 3 квалификационный разряд | 8 250 |
| 4 квалификационный разряд | 8 690 |
| 5 квалификационный разряд | 9 020 |
| 6 квалификационный разряд | 9 350 |
| оператор магнитной записи; осветитель; | 7 квалификационный разряд | 9 790 |
| осветитель; | 8 квалификационный разряд | 10 230 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»** | | | |
| 1 квалификационный уровень | оператор пульта управления киноустановки; оператор видеозаписи 3 - 5 разрядов ЕТКС; | 2 квалификационный разряд | 8 140 |
| 3 квалификационный разряд | 8 470 |
| 4 квалификационный разряд | 8 910 |
| 5 квалификационный разряд | 9 240 |
| 6 квалификационный разряд | 9 570 |
| 7 квалификационный разряд | 10 010 |
| 8 квалификационный разряд | 10 450 |
| 3 квалификационный уровень | оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС | 8 квалификационный разряд | 10 945 |

**Таблица 7**

**Размеры окладов по иным профессиям рабочих учреждений культуры,**

**искусства и кинематографии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии | Размер оклада, руб. |
| 1. | **Слесарь-сантехник** |  |
| 2 разряда | 7 821 |
| 3 разряда | 8 195 |
| 4 разряда | 8 569 |
| 5 разряда | 8 932 |
| 6 разряда | 9 306 |
| 6 разряда | 9 306 |
| 2. | **Фотограф** |  |
| 3 разряда | 8 195 |
| 4 разряда | 8 569 |
| 5 разряда | 8 932 |
| 6 разряда | 9 306 |
| 3. | **Подсобный рабочий** |  |
| 1 разряда | 7 447 |
| 2 разряда | 7 821 |
| 4. | **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** |  |
| 2 разряда | 7 821 |
| 3 разряда | 8 195 |
| 4 разряда | 8 569 |
| 5 | **Буфетчик** |  |
| 3 разряда | 8 195 |
| 4 разряда | 8 569 |
| 5 разряда | 8 932 |
| 6. | **Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования** |  |
| 2 разряда | 7 821 |
| 3 разряда | 8 195 |
| 4 разряда | 8 569 |
| 7. | **Водитель автомобиля (автобуса)** |  |
| 4 разряда | 8 569 |
| 5 разряда | 8 932 |
| 6 разряда | 9 306 |
| При условии перевозки контингента, участников профессиональных художественных коллективов; вождение автобусов или специальных легковых автомобилей ("автоклубов" и др.) устанавливается 5 степень важности и ответственности работ | 10 241 |
| 4 разряда | 8 569 |
| 5 разряда | 8 932 |

Приложение № 3

к Отраслевому тарифному соглашению

между администрацией Чистоозерного

района и районной профсоюзной организацией

работников культуры Чистоозерного района

на 2024-2026 годы

**Качественные показатели деятельности, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера**

##### **Таблица 1**

##### **Качественные показатели деятельности Учреждений1, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Качественные показатели деятельности Учреждения** | **Предельный размер стимулирующих выплат (% от должностного оклада)** | |
| **I.** | **Муниципальные учреждения культуры Чистоозерного района** | | |
| 1. | Выполнение Учреждением муниципального задания (автономные, бюджетные учреждения), оказание муниципальных услуг Учреждением на основании бюджетной сметы (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.) |  | |
| - центральная библиотека субъекта Российской Федерации (далее – центральная библиотека) | 255% | |
| - музеи | 165% | |
| - методический социально-культурный центр (обеспечение методического руководства организаций культурно-досугового типа) | 245% | |
| - дома культуры | 230% | |
| 2. | Обеспечение достижения установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области |  | |
| - да | 35% | |
| - нет | 0% | |
| 3. | Обеспечение открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры Российской Федерации и Новосибирской области, на сайте Учреждения |  | |
| - да | 10% | |
| - нет | 0% | |
| 4. | Обеспечение выполнения целевых показателей посещений культурных мероприятий, установленных приказом министерства культуры Новосибирской области от 27.11.2020 № 344 во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» |  | |
| - да | 30% | |
| - нет | 0% | |
| 5. | Участие Учреждения в социально-значимых (общественных, творческих, образовательных, научных) проектах, программах, фестивалях, грантах, акциях и других мероприятиях |  | |
| - всероссийского и международного уровней | 15% | |
| - межрегионального уровня | 10% | |
| - областного уровня | 5% | |
| - нет | 0 | |
| 6. | Отсутствие на первое число каждого месяца отчетного периода документально установленных фактов нарушений финансовой и (или) хозяйственной деятельности Учреждения, непогашенной (неурегулированной) просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности, в том числе по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд |  | |
| - да | 10% | |
| - нет | 0% | |
| 7. | Наличие у Учреждения филиалов (обособленных структурных подразделений\*, выставочных пространств, работающих на постоянной основе вне учреждения) |  | |
| - да | 20% | |
| - нет | 0% | |
| 8. | Развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (доходы от оказания платных услуг (работ) за отчетный год) \*\*, *тыс. руб.:* |  | |
| **музеи:** |  | |
| от 35 000,0 и более | 250% | |
| от 33 000,0 до 35 000,0 | 240% | |
| от 28 000,0 до 33 000,0 | 230% | |
| от 27 000,0 до 28 000,0 | 220% | |
| от 26 000,0 до 27 000,0 | 210% | |
| от 25 000,0 до 26 000,0 | 200% | |
| от 24 000,0 до 25 000,0 | 195% | |
| от 23 000,0 до 24 000,0 | 190% | |
| от 22 000,0 до 23 000,0 | 185% | |
| от 21 000,0 до 22 000,0 | 180% | |
| от 20 000,0 до 21 000,0 | 175% | |
| от 19 000,0 до 20 000,0 | 170% | |
| от 18 000,0 до 19 000,0 | 165% | |
| от 17 000,0 до 18 000,0 | 160% | |
| от 16 000,0 до 17 000,0 | 155% | |
| от 15 000,0 до 16 000,0 | 150% | |
| от 14 000,0 до 15 000,0 | 120% | |
| от 13 000,0 до 14 000,0 | 110% | |
| от 12 000,0 до 13 000,0 | 100% | |
| от 11 000,0 до 12 000,0 | 90% | |
| от 10 000,0 до 11 000,0 | 80% | |
| от 9 000,0 до 10 000,0 | 70% | |
| от 8 000,0 до 9 000,0 | 60% | |
| от 7 000,0 до 8 000,0 | 50% | |
| от 5 000,0 до 7 000,0 | 20% | |
| менее 5 000,0 | 0% | |
| **библиотеки** |  | |
| 7 000,0 и более | 100% | |
| от 6 500,0 до 7 000,0 | 90% | |
| от 6 000,0 до 6 500,0 | 80% | |
| от 5 500,0 до 6 000,0 | 70% | |
| от 3 500,0 до 5 500,0 | 60% | |
| от 3 000,0 до 3 500,0 | 50% | |
| от 2 500,0 до 3 000,0 | 40% | |
| от 2 000,0 до 2 500,0 | 30% | |
| от 1 000,0 до 2 000,0 | 20% | |
| от 500,0 до 1000,0 | 10% | |
| менее 500,0 | 0% | |
|  | **КДУ и пр.** |  | |
| 9 000,0 и более | 100% | |
| от 8 500,0 до 9 000,0 | 80% | |
| от 8 000,0 до 8 500,0 | 70% | |
| от 7 000,0 до 8 000,0 | 50% | |
| от 6 000,0 до 7 000,0 | 40% | |
| от 4 500,0 до 6 000,0 | 30% | |
| от 2 500,0 до 4 500,0 | 20% | |
| от 2000,0 до 2 500,0 | 15% | |
| от 1000,0 до 2 000,0 | 10% | |
| менее 1000,0 | 0% | |
| 9. | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов\*\*\* |  | |
| да - | 5% | |
| нет - | 0% | |
| 10. | Участие в реализации программы социальной поддержки молодежи «Пушкинская карта», всего  *в том числе:* | 30% | |
| 1) Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ  - да  - нет | 5%  0% | |
|  | 2) Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиши организации культуры, ориентированных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет)  - от 90% до 100%  - от 80% до 90%  - от 70% до 80%  - ниже 70% | 10%  5%  3%  0% | |
|  | 3) Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта»  - не менее 15%  - менее 15% | 10%  0% | |
|  | 4) Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта»  - не менее 15%  - менее 15% | 5%  0% | |
| 11. | Своевременное (качественное) представление официальной документации (отчетов, планов и т.п.), исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов начальника отдела культуры и молодежной политики Чистоозерного района или заданий и запросов специалистов отдела, данных по поручению начальника |  | |
| - да | 10% | |
| - нет | 0% | |
| 12. | Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения (отсутствие предписаний контролирующих органов) |  | |
| - да | 10% | |
| - нет | 0% | |
|  | **ИТОГО:** |  | |
|  | **музеи:** |  | |
| - краеведческий музей | до 590% | |
| **библиотеки, КДУ и пр.:** |  | |
| - центральная библиотека | до 530% | |
| - методический социально-культурный центр | до 520% | |
| - дома культуры | до 505% | |
| **II** | **Муниципальное учреждение дополнительного образования Чистоозерного района** | | |
| 1 | Выполнение Учреждением муниципального задания (бюджетной сметы) (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.) | |  |
| - учреждение дополнительного образования (с контингентом обучающихся от 300 до 800 человек и количеством работников от 40 до 90 человек) | | 146% |
| - учреждение дополнительного образования (с контингентом обучающихся от 100 до 300 человек и количеством работников от 10 до 40 человек) | | 115% |
| 2 | Увеличение количества обучающихся по предпрофессиональным образовательным программам в области искусств по отношению к предыдущему году | |  |
| - да | | 10% |
| - нет | | 0% |
| 3 | Обеспечение сохранности контингента обучающихся Учреждения от приема до выпуска | |  |
| - от 70% и более | | 20% |
| - от 60% до 70% | | 15% |
| - от 50% до 60% | | 10% |
| - менее 50% | | 0% |
| 4 | Наличие обучающихся Учреждения – лауреатов областных, межрегиональных, всероссийских или международных конкурсов и других творческих состязаний профессиональной направленности, учрежденных органами государственной власти Российской Федерации, Новосибирской области, других субъектов Российской Федерации, или проводимых при поддержке органов государственной власти (далее – конкурсов) | |  |
| - наличие лауреатов конкурсов областного (или межрегионального), всероссийского и международного уровней | | 15% |
| - наличие лауреатов конкурсов областного (или межрегионального) и всероссийского уровней | | 10% |
| - наличие лауреатов конкурсов только областного или межрегионального уровней | | 5% |
| - нет | | 0% |
| 5 | Участие Учреждения в социально-значимых (общественных, творческих, образовательных, научных) проектах, программах, фестивалях, грантах, акциях и других мероприятиях | |  |
| - всероссийского и международного уровней | | 15% |
| - межрегионального уровня | | 10% |
| - областного уровня | | 5% |
| - нет | | 0 |
| 6 | Обеспечение открытости и доступности информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru) в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативно правовыми актами министерства культуры Российской Федерации и Новосибирской области, на сайте Учреждения | |  |
| - да | | 5% |
| - нет | | 0% |
| 7 | Обеспечение средней заработной платы педагогов учреждения на уровне не ниже среднего для учителей в регионе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» | |  |
| - да | | 10% |
| - нет | | 0% |
| 8 | Обеспечение выполнения целевых показателей посещений культурных мероприятий, установленных приказом министерства культуры Новосибирской области от 27.11.2020 № 344 во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» | |  |
| - да | | 20% |
| - нет | | 0% |
| 9 | Отсутствие на первое число каждого месяца отчетного периода документально установленных фактов нарушений финансовой и (или) хозяйственной деятельности Учреждения, непогашенной (неурегулированной) просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности, в том числе по государственным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд | |  |
| - да | | 10% |
| - нет | | 0% |
| 10. | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов\*\*\* | |  |
| да - | | 5% |
| нет - | | 0% |
| 11. | Участие в реализации программы социальной поддержки молодежи «Пушкинская карта», всего  *в том числе:* | | 30% |
| 1) Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ  - да  - нет | | 5%  0% |
| 2) Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиши организации культуры, ориентированных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет)  - от 90% до 100%  - от 80% до 90%  - от 70% до 80%  - ниже 70% | | 10%  5%  3%  0% |
| 3) Рост объема продаж по программе «Пушкинская карта»  - не менее 15%  - менее 15% | | 10%  0% |
| 4) Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта»  - не менее 15%  - менее 15% | | 5%  0% |
| 12. | Своевременное (качественное) представление официальной документации (отчетов, планов и т.п.), исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов министра или заданий и запросов должностных лиц министерства культуры Новосибирской области, данных по поручению министра | |  |
|  | - да | | 10% |
|  | - нет | | 0% |
| 13. | Соблюдение требований комплексной безопасности, охраны и антитеррористической защищенности учреждения (отсутствие предписаний контролирующих органов) | |  |
|  | - да | | 10% |
|  | - нет | | 0% |
|  | **ИТОГО** | |  |
| - учреждение дополнительного образования (с контингентом обучающихся от 300 до 800 человек и количеством работников от 40 до 90 человек) | | **до 306%** |
| - учреждение дополнительного образования (с контингентом обучающихся от 100 до 300 человек и количеством работников от 10 до 40 человек) | | **до 285%** |

***Примечания и сокращения:***

1 – муниципальные бюджетные, автономные, казенные учреждения культуры Чистоозерного района;

\* - территориально расположенные вне г. Новосибирска;

\*\* - по 131 КОСГУ (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.);

\*\*\* для учреждений с численностью работников 35 и более человек (при отсутствии объективных факторов: чрезвычайные ситуации, проведение ремонтных работ и др.).

Приложение № 3   
к Отраслевому тарифному соглашению

между администрацией Чистоозерного

района и районной профсоюзной организацией

работников культуры Чистоозерного района

на 2024-2026 годы

##### **Таблица 2**

##### **Качественные показатели,**

##### **рекомендуемые при определении выплат стимулирующего характера работникам Учреждений1 (для административно-управленческого персонала, специалистов и других работников)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Тип учреждения | Должности | Качественные показатели2 | Примечание |
| Театры, ***Концертные организации*** | Художественный руководитель, главный режиссер, главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, главный художник, режиссер  дирижер, хормейстер, балетмейстер | 1. Количество подготовленных программ для участия в международных, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях.  2. Количество художественного и артистического персонала, подготовленных к участию в международных, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях (человек).  3. Количество новых постановок спектаклей по произведениям современной российской драматургии.  4. Количество новых и капитально-возобновленных спектаклей (концертов, концертных программ), в том числе для детско-юношеской аудитории.  5. Количество публичных показов спектаклей (концертов, концертных программ).  6. Результативность участия в конкурсах фестивалях, получение грантов.  7. Количество проведенных спектаклей текущего репертуара и новых постановок на стационаре и гастролях (установка сценического оформления) | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте |
| Артистический персонал, художественный персонал, профессии рабочих, связанные с репетиционным процессом и прокатом спектаклей, программ, концертов (осветители, монтировщики декораций и т.д.), администратор | 1. Количество вызовов на репетиции (по графику/фактически).  2. Количество выступлений, участий в спектакле.  3. Сложность исполняемой роли (партий).  4. Отсутствие (не) значительных замечаний со стороны дирижера/режиссера или художественного руководителя  5. Владение актерским мастерством на высоком профессиональном уровне  6. Творческая инициатива  7. Значимость исполняемых ролей (главная, роль второго плана, количество ролей в одном спектакле)  8. Владение всеми видами сценической техники.  9. Занятость в спектаклях текущего репертуара  10. Наличие наград, поощрений и др. (особые творческие достижения).  11. Повышение профессионального уровня, квалификации (стажировка, мастер-класс, наличие квалификационной категории).  12. Применение в работе современных методов, материалов и технологий при постановке новых спектаклей  13. Выполнение плана выпуска спектаклей в установленные сроки на высоком профессиональном уровне.  14. Модернизация оборудования для продления срока службы станков и механизмов.  15. Взаимозаменяемость (освоение смежных профессий).  16. Срочный ввод на исполнение (сложной) партии (номера, роли и т.п.).  17. Применение иностранного языка  18. Участие в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля)  19. За исполнение нескольких ролей в спектакле.  20. Участие в выездных и гастрольных спектаклях |
| Заведующий отделом по работе со зрителем, начальник отдела продаж,  начальник службы (отдела) образовательных (просветительских) программ,  руководитель пресс-службы,  начальник (заведующий)  билетных касс,  администратор,  старший билетный кассир,  кассир | 1. Количество зрителей согласно проданным билетам (единиц) (по плану/фактически).  2. Количество мероприятий по информационной работе со зрителями (по плану/фактически).  3. Средняя заполняемость зала  4. Рост по отношению к предыдущему году объема доходов от оказания платных услуг (работ).  5. Достижение целевых показателей (индикаторов), характеризующих результаты деятельности учреждения, установленных в дорожной карте учреждения.  6. Инновации учреждения, внедрение новых услуг для населения и форм работы (например, мобильное приложение о театре с возможностью реализации билетов)  7. Своевременное и полное размещение (актуализация) информации на официальном сайте  8. Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации, социальных сетях  9. Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления услуг учреждением культуры (в процентах).  10. Количество посещений Интернет-сайта театра (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам театра) (единиц).  11. Своевременное распространение рекламы.  12. Своевременное оповещение зрителей о времени работы касс, количестве и ценах поступающих в продажу билетов  13. Обеспечение своевременной подготовки зрительских помещений к приему и обслуживанию зрителей в соответствии с требованиями безопасности.  14. Количество зрителей, воспользовавшихся в отчетном периоде электронной системой продажи билетов  15. Количество изданных информационно-рекламных материалов, альбомов, буклетов и иной литературы по профильной деятельности учреждения  16. Наличие интерактивных форм работы со зрительской аудиторией.  17. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.). |
| Прочие специалисты | 1. Высокое профессиональное мастерство с учётом фактической загрузки в репертуаре (для творческого и художественного персонала).  2. Особые творческие достижения.  3. Своевременное в полном объеме выполнение показателей содержания работы по должности (для специалистов других направлений деятельности).  4. Использование в работе эффективных приемов, методов, средств организации и контроля деятельности возглавляемого подразделения |
| Административно-управленческий персонал | 1. Выполнение и перевыполнение плановых показателей по количеству спектаклей (концертов) и количеству обслуженных зрителей в соответствии с установленным государственным заданием на оказание государственных услуг (для заместителей по деятельности).  2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком и надлежащим качеством (для заместителей по прочим направлениям деятельности).  3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности.  4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения.  5. Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения, жалоб на учреждение (руководителя) со стороны населения, органов власти и работников Учреждения.  6. Отсутствие замечаний по предоставлению официальной отчетности, исполнению запросов и поручений Министерства в части уставной деятельности Учреждения  7. Рост по отношению к предыдущему году объема доходов от оказания платных услуг (работ)  9. Обеспечение объема средств от приносящей доход деятельности в фонде оплаты труда в установленном размере  10. Обеспечение открытости и доступности актуализированной информации об Учреждении и предоставлении услуг на официальном интернет-сайте [www.bus.gov.ru](http://www.bus.gov.ru), в соответствии с действующим законодательством РФ, нормативными правовыми актами министерства культуры Российской Федерации и Новосибирской области, на сайте Учреждения  11. Доля специалистов, имеющих высшее образование по специальности, почетные степени и звания от общего количества работающих в учреждении, %  12. Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, чел.  13. Координация деятельности структурных подразделений  14. Соблюдение норм ТБ, пожарной безопасности  15. Проведение ремонтных работ в учреждении, модернизация материально-технической базы учреждения |
| Главный бухгалтер, работники бухгалтерии и экономической службы | 1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.  2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.  3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.  4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.  5. Выполнение основных мероприятий, направленных на повышение эффективности и качества предоставляемых услуг в сфере культуры, связанных с переходом на эффективный контракт  6. Достижение установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено [Указом](garantF1://70070950.115) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области.  7. Обеспечение непревышения установленного соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной начисленной заработной платы работников этого Учреждения.  8. Обеспечение непревышения установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения  9. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по отношению к предыдущему году  10. Соблюдение финансовой дисциплины и контроль за рациональным использованием финансовых ресурсов при выполнении плана по доходам |
| Технические исполнители (в том числе: техники всех специальностей) | 1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  2. Отсутствие факта простоя по причине неисправного состояния вверенного оборудования.  3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования. |
| Рабочие | 1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования.  2.  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния.  4. Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб |
| Библиотеки | Библиотекарь | 1. Количество (доля) зарегистрированных пользователей, приходящихся на одного библиотекаря в учреждении: по плану (норме)/фактически.  2. Доля удовлетворенных обращений пользователей библиотеки в отчетный период от поступивших обращений в целом (выявленная на основе анкетирования, опросов). 3. Выполнение показателей по количеству посещений и книговыдачи в год (по плану/фактически).  4. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских и обучающих мероприятий (доля удовлетворенных пользователей, выявленная на основе анкетирования).  5. Уровень профессионального мастерства  6. Количество консультационных и методических услуг (план - ...)  7. Содействие достижению общих результатов деятельности структурного подразделения, в котором работник непосредственно работает | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте |
| Библиотекарь-каталогизатор | 1. Количество записей электронного каталога и других баз данных (единиц) (по плану/фактически).  2. Количество отредактированных записей электронного каталога (единиц) (по плану/фактически).  3. Количество полнотекстовых оцифрованных документов, включённых в состав электронной библиотеки, (единиц) |
| Библиограф | 1. Доля удовлетворенных обращений пользователей библиотеки в отчетный период от поступивших обращений в целом (выявленная на основе анкетирования, опроса).  2. Количество выполненных справок от пользователей в отчетный период.  3. Количество подготовленных библиографических пособий (по плану/фактически).  4. Количество осуществленных библиографом записей электронного каталога (единиц) (по плану/фактически).  5. Количество созданного библиотечного контента: создание и наполнение баз данных, виртуальные выставки, видеоролики и т.д. (по плану/фактически). |
| Библиотекарь (комплектатор) | 1.  Количество новых поступлений из всех видов источников (по плану/фактически).  2.  Количество единиц хранения, подлежащих постановке на учет в фонд библиотеки и выбытию из фонда.  3. Количество единиц хранения библиотечного фонда, подлежащих проверке (по плану/фактически). |
| Специалист по консервации и реставрации библиотечных фондов | 1. Доля (количество) экземпляров книг и других предметов хранения, прошедших превентивную консервацию (по плану/фактически).  2. Количество экземпляров книг и других предметов хранения, прошедших массовую консервацию (по плану/фактически).  3. Количество отреставрированных документов (по плану/фактически). |
| Методисты | 1. Количество консультационно-методических мероприятий (по плану/фактически).  2. Доля удовлетворенных пользователей консультационно-методическими мероприятиями, выявленная на основе анкетирования.  3. Количество изданных информационно-методических материалов (в том числе электронных) (по плану/фактически).  4. Количество посещений Интернет-сайта библиотеки (количество обращений в стационарном и удаленном режиме пользователей к электронным информационным ресурсам библиотеки) (единиц); |
| Менеджеры | 1. Количество реализованных инновационных проектов.  2. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских мероприятий (доля удовлетворенных пользователей, выявленная на основе анкетирования). |
| Административно-управленческий персонал | 1. Выполнение плановых показателей в соответствии с установленным государственным заданием на оказание государственных услуг (для заместителей по деятельности).  2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком, регламентами, требованиями (для заместителей по прочим направлениям деятельности).  3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности.  4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя Учреждения.  5. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) |
| Системный администратор, программисты | 1. Обеспечение бесперебойной работы программно-аппаратного комплекса, обеспечивающего оказание услуг пользователям.  2. Своевременное и качественное сопровождение мероприятий, проводимых библиотекой, с использованием средств вычислительной техники и мультимедийного оборудования.  3. Отсутствие фактов простоя по причине неисправного состояния вверенного программно-аппаратного комплекса.  4. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования. |
| Главный бухгалтер и работники бухгалтерии и экономической службы | 1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.  2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.  3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.  4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.  6. Достижение установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено [Указом](garantF1://70070950.115) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», и среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области.  7. Обеспечение непревышения установленного соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной начисленной заработной платы работников этого Учреждения.  8. Обеспечение непревышения установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения  9. Увеличение объема средств от приносящей доход деятельности в фонде оплаты труда  10. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по отношению к предыдущему году  11. Соблюдение финансовой дисциплины и контроль за рациональным использованием финансовых ресурсов при выполнении плана по доходам |
| Технические исполнители (в том числе: техники всех специальностей) | 1. Обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры, автотранспорта.  2. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие факта простоя по причине неисправного состояния вверенного оборудования. 4. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования. |
| Рабочие | 1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования.  2.  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния. |
| Музеи | Научный сотрудник | 1. Доля музейных предметов, получивших описание из поступивших в музейное собрание.  2. Количество подготовленных изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, вносимых в электронную базу данных музея с учетом сложности музейных предметов и коллекций (по плану/фактически)  3. Количество научных публикаций.  4. Количество подготовленных сотрудником выставочных музейных предметов с учетом их сложности (по плану/фактически). | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте |
| Хранитель музейных предметов | 1. Доля музейных предметов, поступивших в сферу обслуживания работника с учетом сложности музейных предметов.  2. Количество музейных предметов, закрепленных за работником с учетом сложности музейных предметов.  3. Количество музейных предметов и коллекций, подлежащих коллекционной сверке (по плану/фактически).  4. Количество подготовленных изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, вносимых в электронную базу данных музея с учетом сложности музейных предметов и коллекций (по плану/фактически). |
| Специалист по учету музейных предметов | 1. Доля учтенных музейных предметов и музейных коллекций от количества поступивших в музейное собрание.  2. Количество учетных единиц и номенклатура музейных документов, оформляемых работником (по плану/фактически).  3. Количество музейных предметов и коллекций, подлежащих коллекционной сверке (по плану/фактически).  4. Доля зарегистрированных музейных предметов для их учета и хранения. |
| Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности | 1. Количество музейных предметов, подготовленных к публичному показу в экспозиции или на выставках музея. 2.Количество подготовленных к предоставлению музейных предметов на выставки других музеев.  3. Количество закрепленных экспонируемых музейных предметов (экземпляров), передаваемых сотрудником на экспонирование с учетом их сложности музейных предметов (по плану/фактически).  4. Количество подготовленных сотрудником выставок с учетом их сложности музейных предметов (по плану/фактически). |
| Методист по музейно-образовательной деятельности | Количество разработанных методик музейно-образовательной деятельности на основе экспонируемых предметов (экземпляров), в т.ч. для детей. |
| Методист по научно-просветительской деятельности музея | 1. Количество разработанных с последующим внедрением методических материалов в соответствии с установленным планом.  2. Оказание методической помощи лекторам и экскурсоводам в освоении нового материала (количество подготовленных специалистов по плану/фактически). |
| Эксперт по технико-технологической экспертизе музейных предметов | Выявлено количество музейных предметов, требующих реставрации с учетом сложности музейных предметов (по плану/фактически). |
| Художник-реставратор | Количество отреставрированных музейных предметов с учетом сложности музейных предметов (по плану/фактически). |
| Редактор электронных баз данных | Количество и номенклатура изображений и описаний музейных предметов и музейных коллекций, внесенных в электронную базу данных музея (по плану/фактически). |
| Экскурсовод | 1. Количество публичных показов в экспозиции или на выставках музея.  2. Количество проведенных экскурсий (по плану/фактически).  3. Количество освоенных новых тем (по плану/фактически). |
| Прочие специалисты | 1. Выполнение показателей по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности в год.  2. Высокий уровень подготовки и проведения лекций, экскурсий, музейных мероприятий.  3. Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок.  4. Творческая активность в научно-методической и (или) научно-исследовательской работе.  5. Сохранение, реставрация и комплектование музейных фондов.  6. Количество предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций (единиц) |
| Административно-управленческий персонал | 1. Выполнение и перевыполнение плановых показателей в соответствии с установленным государственным заданием на оказание государственных услуг (для заместителей по деятельности).  2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком, регламентами, требованиями (для заместителей по прочим направлениям деятельности).  3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности.  4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения.  5. Доля опубликованных музейных предметов во всех формах (публичный показ в экспозиции или на выставках музея, научные публикации, предоставление музейных предметов на выставки других музеев, воспроизведение в печатных изданиях, на электронных и других видах носителей, в том числе в виртуальном режиме) в общем количестве музейных предметов основного фонда (процентов)  6. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) |
| Главный бухгалтер и работники бухгалтерии и экономической службы | 1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.  2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.  3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.  4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.  5. Обеспечение непревышения установленного соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной начисленной заработной платы работников этого Учреждения.  6. Обеспечение непревышения установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения  7. Увеличение объема средств от приносящей доход деятельности в фонде оплаты труда  8. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по отношению к предыдущему году  9. Соблюдение финансовой дисциплины и контроль за рациональным использованием финансовых ресурсов при выполнении плана по доходам.  10. Достижение установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области. |
| Технические исполнители (в том числе: техники всех специальностей) | 1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры.  2. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие факта простоя по причине неисправного состояния вверенного оборудования. 4. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования. |
| Рабочие | 1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования.  2.  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния. |
| Учреждения клубного типа:дворцы (дома) культуры, национальные культурные центры, дом национальных культур, дом народного творчества, дирекция фестивальных, конкурсных и культурно-массовых программ | Режиссер массовых представлений | 1. Количество программ массовых представлений, подготовленных специалистом (по плану/фактически).  2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  3. Количество программ массовых представлений, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, подготовленных специалистом (по плану/фактически).  4. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.  5. Количество программ платных массовых представлений, подготовленных специалистом (по плану/фактически).  6. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов). | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте |
| Специалист по методике клубной работы | 1. Количество обследований, проведенных в целях изучения спроса населения на культурно-досуговые услуги (по плану/фактически).  2. Количество культурно-досуговых учреждений, обслуживаемых соответствующим специалистом (по плану/фактически).  3. Количество методических рекомендаций, направленных в учреждения культурно-досугового типа (по плану/фактически). 4. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  5. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период. |
| Менеджер по культурно-массовому досугу | 1. Количество самостоятельно разработанных сценарных планов (по плану/фактически).  2. Количество информационно-рекламных единиц, подготовленных работником (по плану/фактически). 3.Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  4. Количество самостоятельно разработанных сценарных планов, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи (по плану/фактически).  5. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.  6. Количество самостоятельно разработанных сценарных планов платных мероприятий (по плану/фактически).  7. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов). |
| Культорганизатор | 1. Количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (по плану/фактически).  2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  3. Количество подготовленных программ мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи (по плану/фактически).  4. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.  5. Количество подготовленных программ платных мероприятий (по плану/фактически).  6. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов). |
| Руководители клубных формирований и другие специалисты, ведущие работу с постоянным контингентом (режиссер любительского театра (студии), балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца,  хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии), руководитель кружка и др.) | 1. Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей, в том числе на платной основе (по плану/фактически).  2. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  3. Количество обслуживаемых соответствующим специалистом постоянных посетителей - детей, в том числе на платной основе (по плану/фактически).  4. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов).  5. Количество членов соответствующих клубных формирований, участвовавших в международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях (человек).  6. Наличие у коллектива звания «Народный» или «Образцовый».  7. Участие клубных формирований (коллективов художественной самодеятельности) в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях, районного, регионального, всероссийского, международного уровнях.  8. Участие клубных формирований (коллективов художественной самодеятельности) в конкурсах, фестивалях, иных мероприятиях и гастролях, районного, регионального, всероссийского, международного уровнях  9. Количество организованных культурно-массовых мероприятий |
| Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки и другие специалисты | 1. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  2. Количество человек, посетивших соответствующие мероприятие, по сравнению со средней посещаемостью за предыдущий период.  3. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых соответствующим специалистом, в общем числе детей (процентов). |
| Художник-постановщик | 1. Количество (доля) культурно-досуговых мероприятий, подготовленных или проведенных с участием работника (по плану/фактически).  2. Количество программ массовых представлений, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи, подготовленных с участием работника (по плану/фактически).  3. Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, проводимых с участием работника специалистом, в общем числе детей (процентов).  4. Наличие лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов и фестивалей (человек) |
| Прочие специалисты | 1. Выполнение показателей деятельности по количеству клубных формирований и привлечению в них участников.  2. Высокий уровень подготовки и проведения культурно-досуговых мероприятий.  3. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, информационно-методической деятельности. |
| Административно-управленческий персонал | 1. Своевременное и качественное выполнение показателей деятельности по числу клубных формирований и привлечению в них участников в соответствии с установленным государственным заданием на оказание государственных услуг (для заместителей по основной деятельности).  2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком, регламентами, требованиями (для заместителей по прочим направлениям деятельности).  3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности.  4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения.  5. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) |
| Главный бухгалтер и работники бухгалтерии и экономической службы | 1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.  2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.  3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.  4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.  5. Обеспечение непревышения установленного соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, и среднемесячной начисленной заработной платы работников этого Учреждения.  6.Обеспечение непревышения установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения  7. Увеличение объема средств от приносящей доход деятельности в фонде оплаты труда  8. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по отношению к предыдущему году  9. Достижение установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области. |
| Технические исполнители (в том числе: техники всех специальностей) | 1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  2. Отсутствие факта простоя по причине неисправного состояния вверенного оборудования. 3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования. |
| Рабочие | 1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования.  2.  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния. |
| Прочие учреждения культуры | Специалисты и рабочие, связанные с работой кинозала (менеджер по клубным формированиям, методист по составлению кинопрограмм, редактор по репертуару, киномеханик,  администратор, кассир) | 1.Количество киносеансов (единиц) (по плану/по факту).  2.Доля фильмов российского производства в общем объеме проката по факту/по сравнению с предыдущим периодом (процентов).  2.Доля ретроспективных показов в репертуаре кинотеатра за отчетный период по сравнению с предыдущим годом (процентов).  3.Количество зрителей согласно проданным билетам (единиц) (по плану/фактически).  4.Количество мероприятий по информационной работе со зрителями (по плану/фактически).  5. Обеспечение своевременной подготовки зрительских помещений к приему и обслуживанию зрителей в соответствии с требованиями безопасности. | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте |
| Прочие специалисты, в т. ч. кинооператор, монтажёр, звукооформитель, редактор, звукооператор | 1. Выполнение мероприятий и видов работ, предусмотренных уставом учреждения (для специалистов по основным направлениям деятельности).  2. Высокий уровень подготовки и проведения видеосъёмочных работ, художественное и техническое качество монтажа и звукового оформления фильмов.  3.Количество созданных фильмов (по плану/фактически).  3. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, информационно-методической деятельности. |
| Административно-управленческий персонал | 1. Выполнение плана мероприятий и видов работ, предусмотренных уставом учреждения и государственным заданием на оказание государственных услуг.  2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком, регламентами, требованиями (для заместителей по прочим направлениям деятельности).  3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности.  4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения.  5. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) |
| Главный бухгалтер и работники бухгалтерии и экономической службы | 1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.  2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.  3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.  4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.  5. Достижение установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области.  6. Обеспечение установленного соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности, и среднемесячной начисленной заработной платы работников этого Учреждения.  7. Не превышение установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения  8. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по отношению к предыдущему году |
| Технические исполнители (в том числе: техники всех специальностей) | 1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры.  2. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие факта простоя по причине неисправного состояния вверенного оборудования. 4. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования. |
| Рабочие | 1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования.  2.  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарного состояния. |
| Редакция журнала «Сибирские огни» | Административно-управленческий персонал | 1. Выполнение плана мероприятий и видов работ, предусмотренных уставом учреждения и государственным заданием на оказание государственных услуг.  2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком, регламентами, требованиями (для заместителей по прочим направлениям деятельности).  3. Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности.  4. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения.  5. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте |
| Ответственный секретарь | 1. Качественное оформление издания.  2. Обеспечение выхода издания по графику |
| Главный бухгалтер, работники бухгалтерии и экономической службы | 1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.  2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.  3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.  4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.  5. Достижение установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области. |
| Начальник отдела | 1. Привлечение новых авторов.  2. Редактура и согласование с авторами произведений для публикации в журнале.  3. Недопущение стилистических, фактических и иных неточностей и искажений.  4. Своевременное предоставление подготовленных рукописей для верстки.  5. Соблюдение сроков ответов авторам. |
| Редактор отдела | 1. Своевременная подготовка рукописей.  2. Недопущение фактических и стилистических ошибок и неточностей.  3. Соблюдение сроков ответов авторам.  4. Недопущение задержки со сдачей рукописей. |
| Корреспондент | 1. Качественное выполнение плана подачи строк в издание.  2. Достоверность и действенность материалов. |
| Фотокорреспондент | 1. Своевременная и качественная подача фотоснимков в номер издания. |
| Прочие специалисты | 1. Обеспечение высокого дизайнерского уровня оформления журнала.  2. Соблюдение полиграфических норм и правил.  3. Передача верстки номера согласно графика в типографию |
| Технические исполнители (в том числе: оператор компьютерного набора, корректор) | 1. Своевременная обработка текстовых материалов.  2. Обработка и ведение сайта журнала.  3.Своевременная вычитка верстки текущих номеров.  4. Недопущение фактических и стилистических ошибок. |
| ***Образовательные учреждения*** | Президент образовательной организации высшего образования | 1. Выполнение показателей деятельности учреждения по оказанию образовательных услуг, выполнению работ, контингенту студентов, установленных учреждению государственным заданием и (или) приказами Минкультуры НСО.  2. Активное участие в решении вопросов совершенствования учебной, научной, творческой, воспитательной, организационной и управленческой деятельности учреждения.  3. Содействие в развитии межрегиональных и международных связей учреждения по направлениям научной, творческой и образовательной деятельности.  4. Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению авторитета и имиджа учреждения | Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте учреждения |
| Заведующий филиалом профессиональной образовательной организации | 1. Выполнение филиалом показателей государственного задания.  2. Выполнение филиалом контрольных цифр приема обучающихся за счет средств областного бюджета.  3. Обеспечение сохранности контингента обучающихся филиала от приема до выпуска.  4. Качество подготовки обучающихся (% студентов, имеющих положительные оценки по результатам государственной итоговой аттестации).  5. Наличие обучающихся -лауреатов областных, межрегиональных, всероссийских или международных конкурсов и других творческих состязаний профессиональной направленности.  6. Обеспечение своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам филиала в денежной форме.  7. Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе филиала, жалоб на руководителя филиала со стороны населения, органов власти, обучающихся и работников филиала. |
| Административно-управленческий персонал  (заместители руководителя учреждения по научной, методической, учебной, воспитательной работе) | 1. Выполнение показателей деятельности учреждения по оказанию образовательных услуг, выполнению работ, контингенту студентов, установленных учреждению государственным заданием и (или) приказами Минкультуры НСО.  2. Выполнение комплекса работ по обеспечению учебно-воспитательного процесса учреждения.  3. Отсутствие нарушения исполнения устава, локальных актов учреждения, приказов и поручений руководителя учреждения.  4. Достоверность и своевременность подготовки и направления статистических данных по учреждению, выполнения запросов Минкультуры НСО.  5. Системная работа по сохранности контингента обучающихся.  6. Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению авторитета и имиджа учреждения.  7. Публикация и освещение деятельности учреждения на федеральном портале «Культура.РФ» на регулярной основе (статьи, новости, анонсы, фотографии, видеозаписи, прямые трансляции из учреждений, театральные премьеры, выставки, концерты, краткие репортажи и фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) |
| Главный бухгалтер и работники бухгалтерии и экономической службы | 1. Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.  2. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения.  3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности.  4. Своевременное и достоверное выполнение показателей содержания работы по должности.  5. Достижение установленного соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», среднемесячного дохода от трудовой деятельности по Новосибирской области.  6. Обеспечение непревышения установленного соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной начисленной заработной платы работников этого Учреждения.  7. Не превышение установленной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения  8. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по отношению к предыдущему году.  9. Обеспечение средней заработной платы педагогов учреждения на уровне не ниже среднего для учителей в регионе в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» (для ДШИ) |
| Специалисты (научно-педагогические работники образовательной организации высшего образования; педагогические работники профессиональной образовательной организации: преподаватель, концертмейстер, методист) | 1. Достижение качественных показателей промежуточной и итоговой аттестации студентов.  2. Обеспечение качества подготовки студентов в соответствии с ФГОС.  3. Количество призеров конкурсов и других творческих состязаний профессиональной направленности, частота участия в творческих состязаниях.  4. Количество выступлений на кафедре, педсовете, методобъединениях, внедрение педагогического опыта на уровне образовательного учреждения.  5. Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-методических конференций и семинаров, мастер-классах.  6. Активность и качество участия в творческих мероприятиях учреждения, города, области.  7. Работа по методическому обеспечению учебного процесса и сохранности контингента обучающихся.  8. Творческая инициатива  9. Использование в учебном процессе уникальных методик (собственных или других авторов).  10. Ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения.  11. Использование программ углубленного и расширенного изучения предметов  12. Внедрение инновационных технологий в учебный и научный процесс.  13. Своевременная подготовка и издание учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.).  14. Разработка и внедрение в образовательный процесс новых методик преподавания.  15. Занятие призовых мест студентами на городских, областных, межрегиональных, общероссийских и международных  Конкурсах. |
| Специалисты (педагог-психолог, педагог-организатор, воспитатель, руководитель физического воспитания, лаборант, учебно-вспомогательный персонал и другие специалисты, участвующие в обеспечение учебно-воспитательной деятельности) | 1. Выполнение комплекса работ по обеспечению учебно-воспитательного процесса учреждения.  2. Отсутствие нарушения исполнения устава, локальных актов учреждения, приказов и поручений руководителя учреждения.  3. Исполнение плановых показателей по сохранности контингента обучающихся и развитию личности обучающихся.  4. Выполнение работ, требующих особых компетенций и высокой квалификации |
| Руководители структурных подразделений (деканат, кафедра, учебная часть, методический отдел, кабинет или центр, ресурсный центр, библиотека, учебный театр и другие подразделения, участвующие в обеспечении учебно-воспитательного процесса учреждения, в зависимости от структуры учреждения) | 1. Выполнение показателей деятельности учреждения по оказанию образовательных услуг, выполнению работ, контингенту студентов, установленных учреждению государственным заданием и (или) приказами Минкультуры НСО.  2. Выполнение комплекса работ по обеспечению учебно-воспитательного процесса учреждения.  3. Отсутствие нарушения исполнения устава, локальных актов учреждения, приказов и поручений руководителя учреждения.  4. Обеспечение высокого уровня подготовки и проведения мероприятий учреждения (в зависимости от направления работы структурного подразделения), в том числе, по поручению Минкультуры НСО (организация; информированность; обеспечение требований безопасности).  5. Качественное и оперативное выполнение особо важных и (или) особо срочных работ, заданий руководства учреждения.  6. Качественная подготовка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных технологий, методик преподавания.  7. Качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий.  8. Уровень успеваемости студентов по дисциплинам кафедры.  9. Уровень успеваемости студентов кафедры.  10. Создание надлежащих условий для высокопроизводительного труда преподавателей, сотрудников, обучающихся.  11. Надбавка за интенсивность работы в должности декана, заведующего кафедрой (заместителям декана, заведующего кафедрой). |
| Руководители структурных подразделений, не участвующих в обеспечении учебно-воспитательного процесса учреждения (начальник отдела кадров) | 1. Оптимизация работ по подбору, отбору и расстановке кадров на основе оценки их квалификации, личных и деловых качеств.  2. Совершенствование системы расстановки кадров: подбор наиболее подходящих кандидатур на ту или иную должность; помощь новым сотрудникам в период прохождения ими испытательного срока; улучшение использования кадров, осуществление их служебно - квалификационного продвижения.  3. Качество ведения кадрового делопроизводства.  4. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.  5. Повышение качества кадрового обеспечения образовательного процесса  6. Обеспечение своевременного повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образовательного учреждения  7. Укомплектованность персоналом (в % от штатной численности)  8. Перевод работников учреждения на эффективный контракт |
| Специалисты структурных подразделений, не участвующих в обеспечении учебно-воспитательного процесса учреждения (в том числе: инженеры всех специальностей, юрисконсульт, администратор, статистик, секретарь) | 1. Обеспечение бесперебойной работы вверенного оборудования.  2. Проведение профилактических мероприятий в запланированные сроки.  3. Высокая исполнительская дисциплина.  4. Отсутствие претензий со стороны руководителя и проверяющих органов к исполнению должностных обязанностей.  5. Обеспечение качественной работы подразделений университета, связанных с административным, финансово – экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления вузом (отсутствие предписаний контролирующих органов и нарушений исполнительской дисциплины). |
| Технические исполнители (техники всех специальностей) | 1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры.  2. Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие фактов простоя по причине неисправного состояния вверенного оборудования.  4. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования.  5. Качественная и оперативная подготовка объектов учреждения к зимнему сезону.  6. Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения. |
| Рабочие | 1. Выполнение работ в соответствии с техническими регламентами, требованиями, инструкциями по эксплуатации оборудования.  2.  Обеспечение сохранности вверенного имущества и содержание в исправном состоянии.  3. Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности, санитарному состоянию.  4. Надбавки за высокий профессинализм: водителям автотранспорта в размере:  - за 1 класс - от 25% до 100% от должностного оклада, за 2 класс - от 10% до 40% от должностного оклада. |

***Примечания и сокращения:***

1 - Учреждения - государственные бюджетные, автономные, казенные учреждения, подведомственные министерству культуры Новосибирской области

2 - Перечень качественных показателей является примерным (рекомендательным), может быть дополнен и конкретизирован учреждением.

Минкультуры НСО – министерство культуры Новосибирской области.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_

