

### **1. 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, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных 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 автономного и бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета Чистоозерного района на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных 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 человек 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, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

1.8. Руководитель учреждения осуществляет 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.

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.

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.

### **Порядок установления должностных окладов (окладов)**

2.2. 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 приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

### **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 тарифной ставки (оклада), 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.

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

4) Доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

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

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

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Категория секретности** | **Размер доплаты,**  **% к должностному окладу (окладу)** |
| «особой важности» | 50-75 |
| «совершенно секретно» | 30-50 |
| «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий | 10-15 |
| «секретно» без проведения проверочных мероприятий | 5-10 |

7) Доплата за работу в сельской местности.

Устанавливается в размере 25% должностного оклада руководителям и специалистам учреждений, работающим в сельской местности.

8) 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 применение в практической работе иностранного языка | 10% должностного оклада (оклада) | Руководители и специалисты Учреждений (за исключением работников, занимающих штатные должности, знание и владение иностранным языком по которым предусмотрено квалификационными требованиями) |
| 4 | Доплата за звание творческого коллектива, объединения  -народный (образцовый) самодеятельный коллектив  -народная самодеятельная студия  -заслуженный коллектив народного творчества  -лауреат международного (всероссийского) конкурса (фестиваля)  -лауреат межрегионального, регионального (областного) конкурса (фестиваля) | 10% должностного оклада | Руководители и специалисты творческих коллективов, объединений |

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

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

3.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

3.4. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

### **4. Виды выплат стимулирующего характера**

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

1) Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

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

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

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

Оценку результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности работников учреждения и определение размеров надбавок работникам учреждения за качественные показатели эффективности деятельности осуществляет созданная в учреждении комиссия по оценке деятельности работников не реже одного раза в квартал. Размеры надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

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

1. Надбавка «за почетное звание»

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

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

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

- «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;

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

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

3) Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Устанавливается с целью закрепления и уменьшения текучести кадров в учреждении.

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

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

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

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

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

от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада);

от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада (оклада);

от 20 лет и более – 12 % должностного оклада (оклада).

4) 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.

5) 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.

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 приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

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

Размеры должностных окладов заместителей главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений в размере на 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 и их заместителями дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются учредителем, заместителей руководителей - 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.

При выполнении руководителем учреждения образования в области культуры педагогической работы в свободное от основной работы время указанная работа может выполняться с согласия учредителя на условиях совместительства. Продолжительность работы по совместительству [педагогических](consultantplus://offline/ref=3B67B2CCC2C09362958ADB68CBA8618E766BBEB5B4EDFB24E9F21FADE8159CEB0434736A93F39B518EDB07AABFF3EADBEDA50AB9974BBB1A07LFF) работников и верхний предел учебной нагрузки определены Постановлением № 41 и Приказом № 1601.

Не считается совместительством, не требует заключения (оформления) трудового договора и допускается в основное рабочее время с согласия работодателя (на условиях совмещения) педагогическая работа в объеме не более 300 часов в год.

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 готовит предложения главе Чистоозерного района по размерам надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения и премий, которые устанавливаются постановлением главы.

5.9. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются постановлением главы по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет глава Чистоозерного района с учетом 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 постановления об установлении премии.

5.10. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливаются постановлением главы Чистоозерного района в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет глава Чистоозерного района.

5.11. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений 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 первое число 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 государственных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере, не превышающем 4, в соответствии с группами по оплате труда руководителей, определенными согласно п. 5.5 Отраслевого тарифного соглашения:

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

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

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

6.4. Определение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения "Сведения о численности и заработной плате работников", утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

**7. Заключительные положения**

7.1. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с [постановлением](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 2021-2023 годы

**Перечень  
должностей работников муниципальных учреждений культуры Чистоозерного района,**

**относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность музеев»**

**1. Руководители1**

Главный хранитель музейных предметов;

заведующий архивом;

заведующий филиалом музея;

заведующий передвижной выставкой музея;

заведующий реставрационной мастерской;

начальник научно-просветительного отдела;

начальник отдела маркетинга;

начальник отдела реставрации;

начальник отдела технической обработки фондов;

начальник отдела учета;

начальник службы безопасности;

начальник службы развития;

начальник экспозиционно-выставочного отдела;

ученый секретарь музея;

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

главный механик;

главный энергетик.

**2. Специалисты2**

Археолог;

архивариус;

библиотекарь;

дизайнер;

инженер по безопасности музейных предметов;

инженер по эксплуатации выставочного оборудования;

лаборант музея;

лектор;

лектор-экскурсовод;

менеджер3;

методист по музейно-образовательной деятельности;

методист по научно-просветительской деятельности музея;

методист;

научный сотрудник;

организатор экскурсий;

переводчик;

программист3;

редактор музея;

редактор электронных баз данных музея;

сотрудник службы безопасности;

специалист по информационным ресурсам3;

специалист по международной деятельности;

специалист по музейно-образовательной деятельности;

специалист по обеспечению сохранности музейных предметов;

специалист по организации безопасности музейных предметов;

специалист по просветительской работе;

специалист по связям с общественностью;

специалист по учету музейных предметов;

специалист по экспозиционной и выставочной деятельности;

специалист3;

хранитель музейных предметов;

художник;

художник-реставратор;

художник-фотограф;

экскурсовод;

эксперт по технико-технологической экспертизе музейных предметов.

**3. Прочие служащие2**

Администратор;

кассир билетный;

**Перечень  
должностей работников муниципальных учреждений культуры Чистоозерного района,**

**относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности**

**«Деятельность библиотек»**

**1. Руководители1**

Главный хранитель фондов;

заведующий отделом (сектором) библиотеки;

заведующий читальным залом;

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

ученый секретарь библиотеки.

**2. Специалисты2**

Архивист;

библиограф;

библиотекарь;

главный библиограф;

главный библиотекарь;

главный специалист по защите информации;

главный технолог;

дизайнер;

инженер звукозаписи;

инженер-программист (программист)3;

менеджер3;

методист;

научный сотрудник;

редактор;

системный администратор3;

специалист по информационным ресурсам3;

специалист по массовой консервации библиотечных фондов;

специалист по превентивной консервации библиотечных фондов;

техник (всех специальностей, с категорией и без категории)3;

технолог;

фоторедактор;

хранитель фондов;

художник;

эксперт по комплектованию библиотечного фонда.

Архивист

**Перечень  
должностей работников муниципальных учреждений 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»**

**1. Руководители1**

Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов;

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

заведующий фильмобазой (фильмохранилищем);

художественный руководитель;

руководитель (заведующий, начальник) основного структурного подразделения (отдела, отделения, секции, сектора, службы,части, цеха, мастерской и т.п.).

**2. Специалисты2**

Аккомпаниатор;

ассистент звукооформителя;

балетмейстер;

веб-райтер;

графический дизайнер;

звукооформитель;

звукорежиссер;

звукооператор;

кинооператор;

кинооператор-постановщик;

кинорежиссер;

киномеханик;

контент-редактор;

культорганизатор;

мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов;

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

менеджер по другим видам основной деятельности;

менеджер по культурно-массовому досугу;

методист по составлению кинопрограмм;

методист;

монтажер;

музыкальный оформитель;

оператор видеозаписи;

оператор звукозаписи;

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

редактор по репертуару;

редактор;

редактор музыкальный;

режиссер видеомонтажа;

режиссер любительского театра (студии);

режиссер массовых представлений;

режиссер;

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

руководитель кружка;

светооператор;

системный администратор;

специалист по жанрам творчества;

специалист по информационным ресурсам3;

специалист по методике клубной работы;

специалист по фольклору;

техник (всех специальностей, с категорией и без категории)3;

фильмопроверщик;

хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии);

художник-постановщик;

художник-постановщик по костюмам;

художник-фотограф.

**3. Прочие служащие2**

Администратор;

кассир билетный;

контролер билетов.

**Перечень  
должностей работников муниципальных организаций,**

**относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность в области образования»**

**1. Руководители1**

заведующий методическим кабинетом (центром), ресурсным центром;

заведующий учебной частью;

руководитель учебной части;

руководитель (заведующий, начальник) основного структурного подразделения (отдела, отделения, секции, сектора, службы, части, цеха, мастерской и т.п.).

**2. Должности иных педагогических работников**

Ведущий методист;

концертмейстер;

методист;

музыкальный руководитель;

педагог дополнительного образования;

педагог-библиотекарь;

педагог-организатор;

педагог-психолог;

преподаватель;

социальный педагог;

старший методист;

**3. Специалисты2**

библиограф;

библиотекарь;

специалист по информационным ресурсам3;

специалист по учебно-методической работе;

техник (всех специальностей, с категорией и без категории)3;

хормейстер;

художник;

**4. Прочие служащие2**

Администратор;

секретарь учебной части;

**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»**

брошюровщик;

киномеханик;

костюмер;

машинист сцены;

механик по обслуживанию звуковой техники;

механик по обслуживанию съемочной аппаратуры;

механик по ремонту и обслуживанию кинотелевизионного оборудования;

механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования;

монтировщик сцены;

оператор видеозаписи;

оператор магнитной записи;

оператор пульта управления киноустановки;

осветитель;

переплетчик;

пиротехник;

фотограф;

фотооператор;

***Примечание:***

1 - термины «руководитель», «начальник», «директор», «заведующий», применяемые в настоящем перечне, являются взаимозаменяемыми.

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

3 - 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 2021-2023 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»** | | |
| музейный смотритель; контролер билетов |  | 8 900 |
| Должности данной профессиональной квалификационной группы, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |  | 9 100 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | | |
| Аккомпаниатор; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, |  | 9 500 |
| Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | без категории | 9 500 |
| 2 категория | 9 800 |
| 1 категория | 10 200 |
| Заведующий костюмерной; заведующий билетными кассами; организатор экскурсий |  | 11 150 |
| **Профессиональная квалификационная группа**  **«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | | |
| Администратор |  | 10 100 |
| Старший администратор |  | 10 500 |
| 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 | 10 700 |
| 2 категория | 11 150 |
| 1 категория | 11 700 |
| 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 | 10 700 |
| 2 категория | 11 150 |
| 1 категория | 11 700 |
| ведущий | 12 250 |
| Специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы | 2 категория | 11 150 |
| 1 категория | 11 700 |
| ведущий | 12 250 |
| Звукооператор | без категории | 10 700 |
| 2 категория | 11 150 |
| 1 категория | 11 700 |
| высшая категория | 12 250 |
| Главный библиотекарь; главный библиограф |  | 13 000 |
| **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 | 10 700 |
| 2 категория | 11 150 |
| 1 категория | 12 100 |
| Балетмейстер; хормейстер; режиссер; звукорежиссер | 2 категория | 11 700 |
| 1 категория | 12 250 |
| 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 | 11 800 |
| III группы по оплате труда руководителей | 12 500 |
| II группы по оплате труда руководителей | 13 500 |
| I группы по оплате труда руководителей | 14 350 |

\* - 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 |  | 14 900 |
| Главный хранитель музейных предметов, в учреждениях | IV группы по оплате труда руководителей | 12 500 |
| III группы по оплате труда руководителей | 13 500 |
| II группы по оплате труда руководителей | 14 350 |
| I группы по оплате труда руководителей | 16 600 |
| 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 | 11 800 |
| III группы по оплате труда руководителей | 12 500 |
| II группы по оплате труда руководителей | 13 500 |
| I группы по оплате труда руководителей | 14 350 |
| 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 | без категории | 10 700 |
| 2 категория | 11 150 |
| 1 категория | 11 700 |
| Научный сотрудник музея, научный сотрудник библиотеки | младший | 10 500 |
| научный сотрудник | 11 850 |
| старший | 13 000 |
| главный | 13 500 |
| Хранитель музейных предметов | без категории | 10 700 |
| 2 категория | 11 150 |
| 1 категория | 11 700 |
| Ученый секретарь музея (зоопарка), библиотеки, централизованной библиотечной системы, отнесённых к I группе по оплате труда руководителей |  | 12 250 |
| Сотрудник службы безопасности | без категории | 10 700 |
| ведущий | 11 700 |
| главный | 12 250 |
| Заведующий сектором\*\* (в составе отдела) музея, библиотеки, централизованной библиотечной системы | IV группы по оплате труда руководителей | 11 150 |
| III группы по оплате труда руководителей | 11 800 |
| II группы по оплате труда руководителей | 12 500 |
| I группы по оплате труда руководителей | 13 500 |
| Ответственный секретарь |  | 14 300 |
| Редактор |  | 11 700 |
| Помощник директора (руководителя) |  | 8 600 |
| Специалист гражданской обороны | без категории | 8 180 |
| II категории | 8 530 |
| I категории | 8 890 |
| ведущий | 9 240 |
| Механик (гаража, автотранспорта) |  | 8 530 |
| 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\* | без категории | 9 240 |
| 2 категория | 9 600 |
| 1 категория | 9 950 |
| ведущий\* | 10 310 |
| Светооператор |  | 10 700 |
| Художник-технолог сцены | 2 категория | 11 150 |
|  | 1 категория | 11 700 |
|  | высшая категория | 12 250 |
| Менеджер по культурно-массовому досугу | без категории | 9 240 |
|  | II категории | 9 600 |
|  | I категории | 9 950 |
|  | ведущий | 10 310 |

**\* -**  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 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** | **Квалификационная категория, группа по оплате** | **Размер**  **оклада, руб.** |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | | | |
|  | Секретарь учебной части |  | 7 100 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей**  **педагогических работников** | | | |
| 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду;  музыкальный руководитель | базовый оклад | 8 210 |
| первая | 8 860 |
| высшая | 9 520 |
| 2 квалификационный уровень | Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | базовый оклад | 8 560 |
| первая | 9 240 |
| высшая | 9 930 |
| 3 квалификационный уровень | методист; педагог-психолог | базовый оклад | 8 810 |
| первая | 9 510 |
| высшая | 10 220 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель [<\*\*>](file:///C:\Documents%20and%20Settings\1\Рабочий%20стол\Отраслевое%20соглашение%202021-2023%20годы%20на%20сайт\2%20Приложение%20к%20ОТС%20№%202%20Размеры%20должностных%20окладов%202021-2023.doc#P72); старший методист | базовый оклад | 8 980 |
| первая | 9 690 |
| высшая | 10 410 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей**  **руководителей структурных подразделений** | | | |
| 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 | IV группы по оплате труда руководителей | 9 740,0 |
| III группы по оплате труда руководителей | 10 510,0 |
| II группы по оплате труда руководителей | 11 360,0 |
| I группы по оплате труда руководителей | 12 220,0 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей | IV группы по оплате труда руководителей | 10 120 |
| III группы по оплате труда руководителей | 10 930 |
| II группы по оплате труда руководителей | 11 780 |
| I группы по оплате труда руководителей | 12 700 |
| I группы по оплате труда руководителей | 13 220 |

**Таблица 4**

**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, пиротехник; киномеханик; машинист сцены; монтировщик сцены; | 1 квалификационный разряд | 6 900 |
| 2 квалификационный разряд | 7 200 |
| 3 квалификационный разряд | 7 500 |
| 4 квалификационный разряд | 7 900 |
| 5 квалификационный разряд | 8 200 |
| 6 квалификационный разряд | 8 500 |
| оператор магнитной записи; осветитель; | 7 квалификационный разряд | 8 900 |
| осветитель; | 8 квалификационный разряд | 9 300 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»** | | | |
| 1 квалификационный уровень | механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 2 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС; оператор пульта управления киноустановки;; оператор видеозаписи 3 - 5 разрядов ЕТКС; | 2 квалификационный разряд | 7 400 |
| 3 квалификационный разряд | 7 700 |
| 4 квалификационный разряд | 8 100 |
| 5 квалификационный разряд | 8 400 |
| 6 квалификационный разряд | 8 700 |
| 7 квалификационный разряд | 9 100 |
| 8 квалификационный разряд | 9 500 |
| 2 квалификационный уровень | механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры 6 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС; | 6 квалификационный разряд | 8 900 |
| 7 квалификационный разряд | 9 300 |
| 8 квалификационный разряд | 9 700 |
| 3 квалификационный уровень | механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разряда ЕТКС; оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС | 8 квалификационный разряд | 9 950 |

**Таблица 5**

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

**искусства и кинематографии**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессии | Размер оклада, руб. |
| 18 | **Слесарь-сантехник** |  |
| 2 разряда | 7 110 |
| 3 разряда | 7 450 |
| 4 разряда | 7 790 |
| 5 разряда | 8 120 |
| 6 разряда | 8 460 |
| 22 | **Фотограф** |  |
| 3 разряда | 7 450 |
| 4 разряда | 7 790 |
| 5 разряда | 8 120 |
| 6 разряда | 8 460 |
| 4 разряда | 7 790 |
| 5 разряда | 8 120 |
| 6 разряда | 8 460 |
| 37 | **Подсобный рабочий** |  |
| 1 разряда | 6 770 |
| 2 разряда | 7 110 |
| 41 | **Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий** |  |
| 2 разряда | 7 110 |
| 3 разряда | 7 450 |
| 4 разряда | 7 790 |
| 42 | **Буфетчик** |  |
| 3 разряда | 7 450 |
| 4 разряда | 7 790 |
| 5 разряда | 8 120 |
| 43 | **Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования** |  |
| 2 разряда | 7 110 |
| 3 разряда | 7 450 |
| 4 разряда | 7 790 |
| 6 разряда | 8 460 |
| 50 | **Водитель автомобиля (автобуса)** |  |
| 4 разряда | 7 790 |
| 5 разряда | 8 120 |
| 6 разряда | 8 460 |
| При условии перевозки контингента, участников профессиональных художественных коллективов; вождение автобусов или специальных легковых автомобилей ("автоклубов" и др.) устанавливается 5 степень важности и ответственности работ | 9 310 |
| 53 | **Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования** |  |
| 2 разряда | 7 110 |
| 3 разряда | 7 450 |
| 4 разряда | 7 790 |
| 5 разряда | 8 120 |
| 6 разряда | 8 460 |
| 7 разряда | 8 800 |
| 8 разряда | 9 140 |

Приложение № 3   
к Отраслевому тарифному соглашению

между администрацией Чистоозерного

района и районной профсоюзной организацией

работников культуры Чистоозерного района

на 2021-2023 годы

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

##### **Таблица 1**

##### **Качественные показатели деятельности Учреждений, 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) | | 185% | |
| - музеи | | 135% | |
| - методический социально-культурный центр (обеспечение методического руководства организаций культурно-досугового типа) | | 170% | |
| - дома культуры | | 100% | |
| 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 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 документально установленных фактов нарушений финансовой и (или) хозяйственной деятельности учреждения, просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности | |  | |
| - да | | 10% | |
| - нет | | 0% | |
| 7 | Наличие у Учреждения филиалов (обособленных структурных подразделений\*) | |  | |
| - да | | 20% | |
| - нет | | 0% | |
| 8 | Развитие предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (доходы от оказания платных услуг (работ) за отчетный год) , *тыс. руб.:* | |  | |
| **музеи:** | |  | |
| 24 000,0 и более | | 300% | |
| от 23 000,0 до 24 000,0 | | 290% | |
| от 22 000,0 до 23 000,0 | | 280% | |
| от 21 000,0 до 22 000,0 | | 270% | |
| от 20 000,0 до 21 000,0 | | 260% | |
| от 19 000,0 до 20 000,0 | | 250% | |
| от 18 000,0 до 19 000,0 | | 240% | |
| от 17 000,0 до 18 000,0 | | 230% | |
| от 16 000,0 до 17 000,0 | | 220% | |
| 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% | | 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 2 000,0 до 2 500,0 | 30% | | | 30% | 40% |
| 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% | |
| **ИТОГО:** | |  | |
| **музеи:** | |  | |
| - краеведческий музей | | до 555% | |
| **библиотеки, КДУ и пр.:** | |  | |
| - центральная библиотека | | до 405% | |
| - методический социально-культурный центр | | до 390% | |
| - дома культуры | | до 320% | |
| **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) | | | 95% |
| - учреждение дополнительного образования (с контингентом обучающихся от 150 до 300 человек и количеством работников от 20 до 50 человек) | | | 70% |
| 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 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 документально установленных фактов нарушений финансовой и (или) хозяйственной деятельности Учреждения, просроченной дебиторской и (или) кредиторской задолженности | | |  |
| - 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 200%** |
| - учреждение дополнительного образования (с контингентом обучающихся от 150 до 300 человек и количеством работников от 20 до 50 человек) | | | **до 175%** |

Приложение № 3   
к Отраслевому тарифному соглашению

между администрацией Чистоозерного

района и районной профсоюзной организацией

работников культуры Чистоозерного района

на 2021-2023 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 |
| 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 муниципальным заданием на оказание муниципальных 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.  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 не превышения установленного соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной начисленной заработной платы работников этого Учреждения.  8. Обеспечение не превышения 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 муниципальным заданием на оказание муниципальных 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.  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 не превышения установленного соотношения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной начисленной заработной платы работников этого Учреждения.  6. Обеспечение не превышения 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, методический социально-культурный центр | 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 мероприятия, 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 мероприятия, 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 мероприятия, 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. 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 мероприятия, 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.  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 не превышения 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 не превышения 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. |
|  | 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 |
| ***Образовательные 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 |
| Административно-управленческий персонал  (заместители руководителя учреждения по научной, методической, учебной, воспитательной работе) | 1. Выполнение показателей деятельности учреждения по оказанию образовательных услуг, выполнению работ, установленных учреждению муниципальным заданием.  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.  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.  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 не превышения 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 (концертмейстер, методист) | 1. Количество призеров конкурсов и других творческих состязаний профессиональной направленности, частота участия в творческих состязаниях.  2. Количество выступлений на педсовете, методобъединениях, внедрение педагогического опыта на уровне образовательного учреждения.  3. Участие в профессиональных конкурсах, в работе научно-методических конференций и семинаров, мастер-классах.  4. Активность и качество участия в творческих мероприятиях учреждения, поселка, области.  5. Работа по методическому обеспечению учебного процесса и сохранности контингента обучающихся.  6. Творческая инициатива  7. Использование в учебном процессе уникальных методик (собственных или других авторов).  8. Ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, материалов учебно-методического сопровождения.  9. Использование программ углубленного и расширенного изучения предметов  10. Внедрение инновационных технологий в учебный и научный процесс.  11. Своевременная подготовка и издание учебно-методических материалов (учебных и методических пособий и т.п.).  12. Разработка и внедрение в образовательный процесс новых методик преподавания.  13. Занятие призовых мест учащимися на областных, межрегиональных, общероссийских и международных конкурсах. |
| Специалисты (педагог-психолог, педагог-организатор, 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, 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 - муниципальные бюджетные, автономные, казенные учреждения культуры Чистоозерного района

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

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