

Начальник Муниципального
казенного учреждения Управление
культуры города Искитима
Новосибирской области

Председатель Искитимской
городской профсоюзной организации
Новосибирской областной
организации Общероссийского
профессионального союза
работников культуры


Шатоба В.А.

3 апреля 2026 г.

Глава города Искитима
Новосибирской области


Завражин С.В.

2026г.


Горб М.Г.

3 апреля 2026 г.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

между Муниципальным казенным учреждением Управление культуры
города Искитима Новосибирской области и Искитимской городской
профсоюзной организации Новосибирской областной организации
Общероссийского профессионального союза работников культуры
на 2026-2028 годы

Зарегистрировано в отделе труда
администрации города Искитима
Новосибирской области

Регистрационный номер  от 10.04.2026г.

Начальника отдела  Е.П. Грецкая



1. Общие положения

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Новосибирской области от 19.12.1997 № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области», отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2026-2028 годы и иными нормативными актами.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в учреждениях культуры, трудовых договоров с работниками. Соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам культуры и не ограничивает права учреждений культуры в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами Соглашения (далее - Стороны) являются:

- Искитимская городская профсоюзная организация Новосибирской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представителем работников учреждений культуры города Искитима, финансируемых из местного бюджета (далее - работники);
- Муниципальное казенное учреждение Управление культуры города Искитима Новосибирской области (далее – МКУ Управление культуры), являющийся полномочным представителем работодателей;

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей учреждений культуры, финансируемых из местного бюджета и первичные профсоюзные организации, которые входят в Профсоюз работников культуры, на органы исполнительной власти, органы местного самоуправления в пределах взятых ими на себя обязательств; на всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключивших Соглашение; на работников и работодателей, присоединившихся к Соглашению после его заключения.

1.5. Профсоюз, его первичные организации выступают полномочными представителями работников учреждений культуры при разработке и заключении коллективных договоров, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

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

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

1.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, коллективных договоров или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных

Соглашением и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.8. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются отраслевой комиссией по заключению и реализации настоящего Соглашения, оформляются приложением к Соглашению и являются его неотъемлемой частью. В случае принятия органами муниципальной власти решений, улучшающих положение работников культуры по сравнению с настоящим Соглашением, данные решения вступают в действие автоматически.

Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Стороны создают Комиссию по реализации Соглашения и определяют порядок ее работы. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются Комиссией.

1.10. Стороны определяют порядок работы Комиссии. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Соглашения решаются Комиссией.

1.11. Соглашение рассматривается на заседании комиссии и подписывается:

- от имени Муниципального казенного учреждения Управление культуры города Искитима Новосибирской области — начальником Шатоба Верой Алексеевной;
- от имени Профсоюза — председателем Искитимской городской профсоюзной общественной организации Российского профессионального союза работников культуры Горб Маргаритой Геннадьевной.

1.12. Соглашение вступает в силу с 01 апреля 2026 года и действительно до 31 марта 2028 года.

1.13. Отраслевое соглашение между Муниципальным казенным учреждением Управление культуры города Искитима Новосибирской области и Искитимской городской профсоюзной общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры на 2021-2026 годы считать утратившим силу с 31 марта 2026 г.

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

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

2. Обязанности сторон в области социально-трудовых отношений

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Своевременно предоставлять друг другу полную и достоверную информацию о принимаемых решениях (на стадии проектов), затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников

учреждений; проводить взаимные консультации по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.3. Предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам труда, заработной платы, социально-экономического развития отрасли, путем включения городского профсоюза в перечень организаций, определенных для рассылки документов.

2.4. Руководителям учреждений культуры и их представителям осуществлять аналогичный по отношению к соответствующим профсоюзным органам порядок подготовки и издания правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

2.5. Практиковать проведение семинаров-совещаний по вопросам социального партнерства. Проводить отраслевые и другие конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии», «Лучшая организация отрасли», «Лучший социальный партнер», «Лучший коллективный договор».

2.6. В целях контроля за выполнением Соглашения и регулирования социально-трудовых отношений в отрасли культуры:

2.6.1. Стороны доводят текст Соглашения до сведения руководителей учреждений культуры и первичных организаций Профсоюза в течение семи дней со дня его подписания. Текст Соглашения размещается на сайте МКУ Управление культуры города Искитима.

2.6.2. Стороны обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по реализации Соглашения.

2.6.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

2.6.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по Соглашению или решений комиссии, виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

3. Содействие занятости

3.1. Содействовать соблюдению в учреждениях культуры законодательства о занятости населения в Российской Федерации.

Стороны Соглашения в рамках своих полномочий и возможностей принимают соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений, а также социальной защите высвобождаемых работников.

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

- а) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:
50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.2. С участием Профсоюза осуществлять работу по прогнозированию высвобождения работников, анализа кадрового обеспечения учреждений культуры, в том числе возрастного состава, текучести кадров, дефицита кадров.

3.3. Совместно с Профсоюзом создать условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения, организации. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки кадров.

3.4. Проведение мероприятий по сокращению численности или штата работников осуществлять в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Соглашением, в том числе:

3.4.1. В случае увольнения из учреждений культуры в связи с их ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников высвобождаемым работникам предоставлять льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

3.4.2. При массовом высвобождении работников, связанном с ликвидацией, сокращением численности или штата, своевременно, не менее чем за три месяца, уведомлять соответствующий выборный профсоюзный орган и службу занятости, с указанием численности и категории работников, подлежащих увольнению, причины и сроки данных мероприятий;

3.4.3. При определении кандидатур работников, подлежащих высвобождению, учитывать положения, предусмотренные статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.4.4. При принятии решения о сокращении численности или штата, а также возможном расторжении трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза по инициативе Работодателя, Профсоюз предупреждается об этом письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

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

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

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

4) в случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

Трудовым договором или коллективным договором могут быть предусмотрены иные случаи выплаты выходных пособий, помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также устанавливаться повышенный размер выходного пособия.

3.6. Стороны Соглашения рекомендуют работодателю при участии Профсоюза при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом предусматривать средства:

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

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

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

3.7. Работодатель при проведении мероприятий по высвобождению в пределах однородных профессий и должностей вправе произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по указанному основанию менее квалифицированного работника.

В случае получения мотивированного мнения Профсоюза на увольнение, Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профсоюза.

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

4. Трудовые отношения

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Соглашением и коллективным договором.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными.

4.2. Трудовой договор с работниками учреждений культуры заключается, как правило, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

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

4.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

5. Оплата и нормы труда

5.1. Системы оплаты труда работников учреждений культуры, устанавливаются в соответствии с тарифным соглашением между Муниципальным казенным учреждением Управление культуры города Искитима Новосибирской области и Искитимской городской профсоюзной общественной организацией Российского профессионального союза работников культуры на 2026-2028 годы (Приложение к отраслевому соглашению).

Система оплаты труда работников устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленного отраслевым тарифным соглашением, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений и мнения отраслевого профсоюза.

5.2. Системой оплаты труда работников учреждений культуры обеспечивается:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений культуры по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новосибирской области;

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

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

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

- повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждений культуры;

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

5.3. Система оплаты труда работников учреждений культуры включает размеры окладов (должностных окладов, тарифных ставок), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры.

5.4. Положения об оплате труда работников, разрабатываемые учреждениями, должны предусматривать конкретные размеры должностных окладов, сформированные по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.5. Система оплаты труда работников конкретного учреждения культуры устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения, являющимся приложением к коллективному договору, или отдельным локальным нормативным актом учреждения культуры в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области на основании настоящего соглашения, с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда Отраслевым тарифным соглашением между МКУ Управление культуры и Профсоюзом.

5.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного

характера, устанавливаемые за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

5.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер доплат устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочего места в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

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

5.11. Заработная плата в учреждениях культуры выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором. Выплата заработной платы производится путем перечисления на банковскую карту работника.

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

5.13. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей базовой ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.14. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в учреждениях культуры, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.15. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с Федеральным

законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», на который начисляется установленный на территории Новосибирской области районный коэффициент в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

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.

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

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени в учреждениях культуры определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения Профсоюза или условиями трудового договора, если для конкретного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя.

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

6.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков 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, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

6.4. Продолжительность ежедневной работы (смены), условия привлечения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения культуры, трудовым договором.

При этом максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, указанных в абзаце первом настоящего пункта, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику денежной компенсации, устанавливаемой в порядке, размерах и на условиях, которые установлены настоящим Соглашением, коллективным договором. При этом максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 12 часов при условии соблюдения установленной работнику предельной еженедельной продолжительности рабочего времени.

Когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может превышать три месяца.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника, а также размер установленной ему денежной компенсации за работу сверх сокращенной продолжительности рабочего времени устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.13. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 36 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;
- 35 часов в неделю – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;
- 34 часа в неделю - при отнесении условий труда работника к классу 4.

На основании настоящего Соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации. При этом первые два часа увеличенного рабочего времени оплачиваются в полуторном размере, а последующие часы – не менее в двойном размере.

6.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 7 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.2;
- 8 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.3;
- 9 календарных дней – при отнесении условий труда работника к подклассу 3.4;
- 10 календарных дней - при отнесении условий труда работника к классу 4.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска свыше семи календарных дней с письменного согласия работника можно заменить денежной

компенсацией (ч. 4 ст. 117 ТК РФ). Расчет денежной компенсации производится в том же порядке, как и основного оплачиваемого отпуска.

7. Социальные гарантии, предоставление льгот и компенсаций

7.1. Работодатель и Профсоюз:

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

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

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

7.3. Молодые специалисты, впервые окончившие учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающие в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждениях культуры, расположенных в Новосибирской области и финансируемых из местного бюджета, пользуются мерами социальной поддержки молодых специалистов, установленными на федеральном и региональном уровнях, в том числе в соответствии с постановлением главы администрации Новосибирской области от 23.01.2003 №39 «О дополнительных мерах по укреплению кадрового потенциала и поддержке молодых специалистов организаций бюджетной сферы, расположенных в районах области».

7.4. Лица, принимавшие участие в специальной военной операции, в том числе получившие увечье (ранение, травму, контузию) при выполнении задач в ходе специальной военной операции, участники специальной военной операции, прибывающие в отпуск на территорию Новосибирской области, а так же члены их семей имеют право на льготное или бесплатное посещение проводимых платных мероприятий учреждениями культуры города Искитима Новосибирской области.

8. Охрана труда

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

8.1. МКУ Управление культуры г. Искитима:

8.1.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, ведёт учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников.

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

8.2. Работодатель:

8.2.1. Обеспечивает приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Проводит в установленные сроки специальную оценку условий труда.

8.2.2. Разрабатывает перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивает контроль за ее выполнением. При численности работающих 50 человек и более вводит в штат специалиста по охране труда.

8.2.3. Предусматривает выделение средств на проведение периодических медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников культуры в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

8.2.4. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

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

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

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

8.2.8. Утверждает с учетом мнения Профсоюза перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

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

8.3. Профсоюз и его выборные органы:

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

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

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

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

8.3.5. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

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

8.4. Стороны совместно принимают участие в:

- создании в учреждениях с численностью более 10 работников комитетов (комиссий) по охране труда и организации их деятельности;
- проведении проверок условий состояния охраны труда в учреждениях, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготовке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве;
- ежегодном рассмотрении на совместном заседании состояния охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваемости, а также выполнения программ по охране труда.

9. Обязательства Профсоюза

Профсоюз:

9.1. Всемерно содействуют реализации настоящего Соглашения и коллективных договоров, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

9.2. Вносят предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводят экспертизу в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

9.3. Осуществляют защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывают бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза по всем интересующим их вопросам.

9.4. Членам Профсоюза предоставляют, в случае необходимости, представителя (бесплатно) при рассмотрении в суде трудовых споров (при условии профсоюзного членства не менее одного года).

9.5. По просьбе члена Профсоюза участвуют в переговорах работника и Работодателя. Используют возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в организациях.

9.6. Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюза.

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

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

9.9. Содействуют улучшению условий труда и оздоровления работников.

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

9.11. Принимают необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению социально-экономического положения работников.

9.12. Анализируют социально-экономическое положение работников учреждений культуры, взаимодействуют с органами местного самоуправления в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы, усиления социальной защищенности работников культуры.

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

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

10. Создание условий для осуществления деятельности Профсоюза

Работодатель:

10.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза, содействует их деятельности.

10.2. Предоставляет Профсоюзу бесплатно необходимые помещения для работы и проведения собраний, хранения документации, размещения информации в доступном для всех работников месте и другие дополнительные условия, предусмотренные коллективным договором.

10.3. Не препятствует представителям Профсоюза в посещении организаций и подразделений, где работают члены профсоюза, для осуществления контроля за

соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации их прав.

10.4. Предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

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

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

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

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

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

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

10.7.4. Работникам, избранным председателями профсоюза, могут устанавливаться надбавки, размер данных надбавок определяется в Положениях о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ и (или) закрепляется в коллективном договоре.

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

11. Контроль и ответственность за выполнение Соглашения

11.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия по заключению и реализации отраслевого соглашения в порядке, установленном сторонами Соглашения. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании МКУ Управление культуры г. Искитима и Профсоюза. Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях МКУ Управление культуры г. Искитима и Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Соглашения.

11.2. Отношения и ответственность сторон Соглашения в процессе его реализации регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом

от 12.01.1996г.№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.3. Ответственность за включение в коллективные договоры льгот и гарантий, оговоренных настоящим Соглашением, и их выполнение возлагается на работодателя и Профсоюз.

11.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Приложение

к отраслевому соглашению между
Муниципальным казенным учреждением
Управление культуры города Искитима
Новосибирской области и Искитимской
городской профсоюзной организацией
Новосибирской областной организации
Общероссийского профессионального
союза работников культуры

на 2026-2028 годы

ОТРАСЛЕВОЕ ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между Муниципальным казенным учреждением Управление культуры города
Искитима Новосибирской области и Искитимской городской профсоюзной
организацией Новосибирской областной организации Общероссийского
профессионального союза работников культуры**

на 2026-2028 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение между Муниципальным казенным учреждением Управление культуры города Искитима Новосибирской области и Искитимской городской профсоюзной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры (далее - соглашение) разработано в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, муниципальными нормативно – правовыми актами администрации города Искитима 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», постановлением администрации города Искитима Новосибирской области от 05.04.2019 года № 474 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Искитима Новосибирской области и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов администрации города Искитима Новосибирской области».

1.2. Отраслевое тарифное соглашение устанавливает систему оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), перечень, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат работникам, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеры предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных, (казенных) бюджетных учреждений культуры и образования в сфере культуры (далее - учреждения), подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление культуры города Искитима Новосибирской области.

1.3. Соглашение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений отрасли культуры на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1.4. Настоящее соглашение является основой для разработки руководителями учреждений систем оплаты труда работников учреждений.

1.5. Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными

нормативными актами учреждений в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Российской Федерации и Новосибирской области. Системы оплаты труда работников учреждений согласовываются с Муниципальным казенным учреждением Управление культуры города Искитима Новосибирской области (далее – МКУ Управление культуры) и администрацией города Искитима.

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

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется в пределах объема субсидий из бюджета муниципального образования на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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 - до 2;
- при штатной численности 201 - 300 штатных единиц - до 3;
- при штатной численности 301 - 1000 штатных единиц - до 4;
- при штатной численности 1000 и более штатных единиц - до 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.

В коллективном договоре, соглашении, локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусматривать возможность ознакомления работников со штатным расписанием.

Наименования должностей и профессий работников учреждений 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 положениям профессиональных стандартов.

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.

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.

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, профессий работников, относящихся к основному персоналу, устанавливается в отраслевом тарифном соглашении.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, осуществляющих основную деятельность в отрасли культуры, устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Отраслевому Тарифному соглашению.

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.

Плата 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.

Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

1.15. 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.

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

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

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

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

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

1.18. Регулирование режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательных учреждений, подведомственных Муниципальному казённому учреждению Управление культуры города Искитима Новосибирской области, осуществляется в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года №268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

1.19. Объем учебной нагрузки педагогического работника, оговариваемой в трудовом договоре, определяется в зависимости от должности педагогического работника в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных

педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки.

порядок установления должностных окладов.

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

2.2. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются постановлением администрации города Искитима Новосибирской области в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области, на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

содержание и размеры компенсационных выплат

3.1. Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (далее - Профсоюз) не ниже установленных трудовым законодательством и фиксируются в трудовом договоре с работником.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

Доплата за работу в ночное время.

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

3.2.3. Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.4. Оплата труда 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.

3.2.5. Доплаты за работу с **вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда** устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с трудовым законодательством и фиксируются в коллективном договоре.

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 учреждения, принятых с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.6. Доплаты за **выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, и особенности деятельности отдельных видов учреждений (категорий работников):**

а) за дополнительную работу работникам образовательных учреждений дополнительного образования;

Доплата за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников: выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися; участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами организации, коллективным договором; проверку письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; по профессиональной ориентации; руководство творческими коллективами; специфику труда (выполнение работ, требующих особых компетенций и высокой квалификации преподавателя, концертмейстера); другие дополнительные виды работ, регулируемые правилами внутреннего трудового распорядка.

б) работникам учреждений, непосредственно обслуживающим население, для которых, с их согласия, вводится рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти дни руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников может устанавливаться доплата в размере до 30 % должностного оклада (оклада) в пределах фонда оплаты труда;

г) руководителю и специалисту творческих коллективов, объединений 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) – до 10% должностного оклада (оклада);

3.2.7. Доплата **молодым специалистам:**

Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, работающим в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в учреждениях, может устанавливается ежемесячная надбавка в размере 25% от должностного оклада (оклада), ставки заработной платы) пропорционально отработанному времени (для педагогических работников – с учетом их педагогической нагрузки).

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

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.

3.2.8 Доплата за работу сверх сокращенной продолжительности рабочего времени.

Устанавливается для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, и которым с их письменного согласия трудовыми договорами увеличена продолжительность рабочего времени в неделю (но не более чем до 40 часов).

Доплата начисляется за фактическое время, отработанное сверх сокращенной продолжительности рабочего времени.

Время, отработанное сверх сокращенной продолжительности рабочего времени, оплачивается не менее чем в двойном размере (с учетом оплаты за работу в пределах установленной ему продолжительности рабочего времени не более 40 часов в неделю) по итогам периода, за который начислена заработная плата, или учетного периода 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.

перечень и размеры стимулирующих выплат.

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

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

надбавка за почетное звание;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

премии по итогам календарного периода;

премии за выполнение важных и особо важных заданий.

4.2. 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 эффективности деятельности работников учреждения и подготовку предложений руководителю учреждения об установлении размеров надбавок работникам учреждения за качественные показатели деятельности осуществляет созданная в учреждении комиссия по оценке деятельности работников не реже одного раза в квартал. Конкретные размеры надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Оценка результатов выполнения работниками учреждения установленных качественных показателей за отчетный период осуществляется на основании подтверждающих документов, представленных в комиссию по оценке деятельности работников (далее – Комиссия) непосредственными руководителями работников (отчеты, служебные записки непосредственных руководителей и т.п.), и отражается в протоколах Комиссии.». Порядок организации работы комиссии по оценке деятельности работников устанавливается в Положении об оплате труда работников учреждения (коллективном договоре, локальном акте учреждения).

Рекомендуемый перечень качественных показателей деятельности работников представлен в Приложении № 4 к Отраслевому тарифному соглашению.

4.3. Надбавки:

4.3.1. Надбавка «за почетное звание» устанавливается работникам, имеющим звания в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», Законом Новосибирской области от 27.12.2002 № 85-ОЗ «О наградах Новосибирской области», постановлением Правительства Новосибирской области от 30.12.2013 № 616-п «Об утверждении Порядка присвоения звания «Почетный работник культуры Новосибирской области», в размере:

- «Почетный работник культуры Новосибирской области» - 5% должностного оклада;
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области» – 10% должностного оклада;

При наличии у работника наряду с почетным званием «Заслуженный» и (или) «Народный» двух или более почетных званий по профилю Учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору.

Надбавка работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный», «Народный», устанавливается только по основной работе.

При получения работником звания «Почетный работник культуры Новосибирской области» выплачивается единовременная премия в размере должностного оклада работника.

4.3.2. 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.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в данном учреждении, а также нижеперечисленные периоды, при условии, что им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа в учреждении:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти Новосибирской области и профсоюзных органах Новосибирской области;

время, когда работник фактически не работал, но в соответствии с законодательством Российской Федерации за ним сохранялось место работы

(должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, в том числе нахождение военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата без каких-либо условий и ограничений.

В непрерывный трудовой стаж засчитывается время предыдущей работы при условии, что перерыв в работе не превысил шестидесяти дней, и работник нигде не был трудоустроен во время перерыва в случае увольнения с одного учреждения в сфере культуры и искусств и днем приема в другое учреждение в сфере культуры и искусств.

Для творческих работников, указанных в Перечне профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, утвержденном Распоряжением Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р, стаж непрерывной работы в учреждении сохраняется при увольнении и трудоустройстве вновь в это же учреждение, если перерыв в работе не превысил 60 календарных дней со дня увольнения, и работник нигде не был трудоустроен во время перерыва.

В стаж непрерывной работы засчитывается время замещения должностей государственной гражданской службы Новосибирской области и должностей, не являющихся должностями государственной гражданской службы Новосибирской области, в органах исполнительной власти Новосибирской области в сфере культуры и искусств, а также время замещения должностей муниципальной службы Новосибирской области и должностей, не являющихся должностями муниципальной службы Новосибирской области, в структурных подразделениях органов местного самоуправления Новосибирской области, к полномочиям которых относятся вопросы в сфере культуры и искусств, если перерыв в работе не превысил 60 календарных дней со дня увольнения, и работник нигде не был трудоустроен во время перерыва.

Время перерыва в работе не засчитывается в непрерывный трудовой стаж. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

от 1 до 3 лет — 5% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 3 лет до 5 лет — 7% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 5 лет до 10 лет — 10% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы); от 10 лет до 15 лет — 15 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 15 лет до 20 лет — 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

от 20 лет и более — 25 % должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам как по основной работе, так и работе по совместительству.

Порядок установления надбавки за продолжительность непрерывной работы устанавливается в Положении об оплате труда работников учреждения (коллективном договоре, локальном акте учреждения).

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

Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3.3. 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 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.

Работникам учреждений, на основании решения руководителя учреждения, может быть установлена премия по итогам работы за календарный период (квартал, полугодие, год) в зависимости от личного вклада премируемых работников. Премия работникам учреждения по итогам работы за календарный период, её конкретный размер и график начисления устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 373 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премии, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

4.3.4. 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.

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

Устанавливается в размере 8% должностного оклада – за I квалификационную

категорию и в размере 16% должностного оклада – за высшую категорию.

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

4.4 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.

Выполнение работником всех показателей является основанием для выплаты ему премии, предусмотренной на эти цели в отчетном периоде, в полном размере.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных качественных показателей эффективности деятельности размер премии уменьшается пропорционально выполнению показателей.

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.

4.5. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в коллективном договоре, а при его отсутствии - в локальном нормативном акте, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Работникам учреждений, в том числе заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения, на основании решения руководителя учреждения, может быть установлена премия за выполнение важных, особо важных заданий, работ. Премия за выполнение важных, особо важных заданий, работ, ее конкретный размер конкретному работнику устанавливается приказом руководителя учреждения с указанием важных или особо важных заданий, работ.

4.6. Для целей стимулирования работников к достижению качественных результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты рекомендуется предусматривать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения, а также доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

4.7. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение Профсоюза.

4.8. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения. Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением созданной в учреждении комиссии по установлении стимулирующих выплат работникам не реже одного раза в квартал и устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.9. Надбавки за показатели эффективности деятельности учреждения выплачиваются в виде премий, надбавок за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей работника, определенных показателей работы. Премии, надбавки могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за год.

4.10. Премии, надбавки за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

оказатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей

(Приложение № 3 к Отраслевому тарифному соглашению.)

особенности оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются при заключении с ним трудового договора в соответствии с правовыми актами администрации города Искитима Новосибирской области.

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".

6.2. 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 коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

Трудовой договор с заместителем руководителя, главным бухгалтером заключается на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, в соответствии с приложением № 3 к Программе

поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Размеры должностных окладов руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются постановлением администрации города Искитима Новосибирской области в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области, с учетом группы по оплате труда руководителей.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников учреждений в размере на 10 - 15% ниже должностного оклада руководителя учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей устанавливается постановлением администрации города Искитима Новосибирской области, в зависимости от критериев, установленных исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников подведомственных учреждений, и не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

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».

Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с отраслевым тарифным соглашением или положением по оплате труда работников подведомственных учреждений. Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются работодателем, 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 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.

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. выполнение всех показателей эффективности деятельности учреждения является основанием для выплаты премии руководителю учреждения, предусмотренной на эти цели в отчетном периоде, в полном размере.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей эффективности деятельности учреждения размер премии уменьшается пропорционально выполнению показателей.

качественные показатели эффективности деятельности учреждения должны характеризовать основную деятельность учреждения, выполнение муниципального задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, результаты финансово-экономической деятельности, эффективность кадровой политики, соблюдение исполнительской дисциплины, должны быть проверяемы и измеримы. В случае установления муниципальному учреждению квоты для приема на работу инвалидов в соответствии с Законом Новосибирской области от 12.03.1999 № 45-ОЗ «О

социальной защите инвалидов в Новосибирской области» в перечень качественных показателей эффективности деятельности учреждения в обязательном порядке устанавливается показатель «выполнение квоты по приему на работу инвалидов». Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяются решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в МКУ Управлении культуры города Искитима Новосибирской области, не реже одного раза в квартал и устанавливаются распоряжением администрации города Искитима.

6.12. Премии по итогам работы за календарный период (квартал, год), за выполнение важных и особо важных заданий руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации города Искитима Новосибирской области по представлению заместителя главы администрации, в ведении которого находится учреждение.

В представлении на премирование руководителю учреждения излагается вклад руководителя в результат работы и решения задач, которые поставлены перед учреждением в целом, указывается предполагаемый размер премии.

6.12.1. Премирование за календарный период (квартал, год) руководителя учреждения производится по результатам оценки итогов работы муниципального учреждения за соответствующий отчетный период, с учетом выполнения качественных показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, вклада руководителя в осуществление основных целей и задач, определенных уставом муниципального учреждения.

Основанием для выплаты премии по итогам работы за календарный период (квартал, год) является решение заседания комиссии по оценке выполнения качественных показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных (казенных) учреждений, муниципальных автономных учреждений города Искитима Новосибирской области, их руководителей.

Максимальный размер поощрения по итогам работы за календарный период исчисляется в должностных окладах и не может превышать:

по итогам работы за квартал – 50% от должностного оклада;

по итогам работы за год – 100% от должностного оклада.

В случае нехватки средств в бюджете и невозможности выделить в текущем финансовом году всю сумму на оплату труда, размер денежного поощрения за календарный период для каждого сотрудника будет пропорционально уменьшен. Это уменьшение будет рассчитано как отношение имеющихся сэкономленных средств к общей сумме, необходимой для выплаты поощрений.

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

стратегические проекты отраслевого уровня;

работы по предотвращению аварийных ситуаций;

устранение аварийных ситуаций и их последствий;

качественное и оперативное выполнение дополнительного объема работ (без оплаты) наряду с успешным выполнением основных функций;

непредвиденные и дополнительные работы;

реализация экспериментальных и инновационных проектов.

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

Средства для выплаты премии за выполнение особо важных и сложных заданий предусматриваются в размере не более одного должностного оклада в расчете на год.

Конкретный размер премии руководителю учреждения определяет работодатель при представлении руководителем учреждения следующих сведений:

- о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и работников учреждений за отчетный период;

- расчет размера средств, планируемых для выплаты премии работникам муниципального учреждения (организации), по форме согласно Приложению 1; адбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода не начисляются руководителю учреждения в случаях:

- 1) нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

- 2) необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

- 3) наличия 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 задолженности по налогам, сборам и иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

- 5) недостижения установленных Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации

государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» целевых показателей повышения заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

б) совершения руководителем в отчетном периоде административного правонарушения, связанного с исполнением им своих должностных обязанностей, и привлечения его, в соответствии с действующим законодательством, к административной ответственности, а также привлечения руководителя в отчетном периоде к дисциплинарной или материальной ответственности.

омиссия по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в МКУ Управлении культуры города Искитима Новосибирской области, вправе установить дополнительные случаи не начисления руководителю учреждения надбавки за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода.

отдельных случаях, в связи с важными государственными и профессиональными праздниками, установленных действующим законодательством, юбилейными и памяtnыми датами, а также другими событиями, работодатель может дополнительно премировать руководителя в размере не более одного должностного оклада.

адбавки за ученую степень, за почетные звания, за квалификационную категорию, за продолжительность непрерывной работы руководителям учреждений устанавливаются в размерах и на условиях, установленных в отраслевом тарифном соглашении или положении об оплате труда работников учреждений.

азмеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретному руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением или положением об оплате труда работников учреждения.

словия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с пунктами 4.3 – 4.9 настоящего Соглашения.

ыплата всех видов стимулирующего характера начисляется пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде в пределах фонда оплаты труда на текущий финансовый год и производится в течение двух месяцев, следующими за отчетными периодами, за год – не позднее 30 декабря текущего года.

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

редельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения (в т.ч. с учетом вознаграждения от дохода, полученного от предпринимательской деятельности) 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:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Превышение среднемесячной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников, раз
до 100	до 3
	до 3,5
	до 4
	до 4,5
более 1000	до 5
Для учреждений образования и образования в культуре	
До 20	до 2
	до 2,4
	до 2,6
	до 2,8
	до 3

Если среднемесячная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера превышает установленный предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждения, то возможно пропорциональное снижения размера выплат стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной начисленной заработной платы каждого из заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения не должен превышать 80% от превышения среднемесячной начисленной заработной платы руководителя над среднемесячной заработной платой работников учреждения, рассчитанного для муниципальных учреждений.

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).

пределение 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.

лица, принимавшие участие в специальной военной операции, в том числе получившие увечье (ранение, травму, контузию) при выполнении задач в ходе специальной военной операции, участники специальной военной операции, прибывающие в отпуск на территорию Новосибирской области, а так же члены их семей имеют право на льготное или бесплатное посещение проводимых платных мероприятий учреждениями культуры города Искитима Новосибирской области.

целях поддержки молодежи молодые специалисты, принятые на работу в подведомственные министерству культуры Новосибирской области учреждения, финансируемые из областного бюджета, после окончания высших и средних специальных учебных заведений, имеют право на выплату единовременного пособия в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, при условии заключения с ними трудового договора(контакта) сроком не менее чем три года.

8. Заключительные положения

8.1. На должностные оклады, оклады, ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 "О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области".

к отраслевому соглашению между Муниципальным казенным учреждением
Управление культуры города Искитима Новосибирской области и Искитимской
городской профсоюзной организацией Новосибирской областной организации
Общероссийского профессионального союза работников культуры
на 2026-2028 годы

Перечень
должностей работников муниципальных учреждений культуры
города Искитима Новосибирской области,
относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности:

№ п/ п	Вид экономическо й деятельности	Руководител и ¹	Педагогическ ие работники	Специалисты ²	Прочие служащие ²
	«Деятельност ь музеев»	Главный хранитель фондов; ученый секретарь музея; заведующий сектором музея;		Художник; музейный смотритель; редактор электронных баз музея.	
	«Деятельност ь библиотек»	Заведующий библиотекой централизован ной библиотечно й системы.		Библиограф; библиотекарь;	
	«Деятельност ь учреждений клубного типа и прочих учреждений»	Художествен ный руководитель руководитель клубного		Заведующий аттракционами; звукооператор; методист;	

		формировани я;		техник (всех специальностей, с категорией и без категории) ³ ; документовед.	
	«Деятельност ь в области дополнительн ого образования детей»		Концертмейст ер; педагог- организатор; преподаватель методист; музыкальный руководитель.	Библиотекарь; звукооператор.	
	«Деятельност ь органов местного самоуправле ния по управлению вопросов общего характера»			Методист; режиссер; бухгалтер; экономист; администратор баз данных; контрактный управляющий.	

Примечание:

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

- к отдельным должностям, включенным в перечень, могут добавляться дополнительные должностные наименования, такие как: «старший», «младший», «ведущий» и т.п.

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

**Перечень
профессий работников муниципальных учреждений культуры
города Искитима Новосибирской области,
относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности
«Деятельность музеев», «Деятельность библиотек»,
«Деятельность учреждений клубного типа»,
«Деятельность в области дополнительного образования детей», «Деятельность
органов местного самоуправления по управлению вопросам общего характера»**

Швея;

закройщик,

костюмер;

машинист сцены;

настройщик пианино и роялей;

слесарь-сантехник;

контролер билетов;

садовник.

к отраслевому соглашению между Муниципальным казенным учреждением
Управление культуры города Искитима Новосибирской области и Искитимской
городской профсоюзной организацией Новосибирской областной организации
Общероссийского профессионального союза работников культуры
на 2026-2028 годы

**Размеры должностных окладов служащих и окладов по профессиям рабочих,
специфические для учреждений культуры и образования в сфере культуры**

Таблица 1

**Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным
группам должностей руководителей, специалистов и служащих учреждений
культуры, искусства и кинематографии.**

Наименование должности	Квалификацио нная категория, группа по оплате	Размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; музейный смотритель; контролер билетов		
Должности данной профессиональной квалификационной группы, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»		
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	без категории	
	2 категория	

	1 категория	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
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.	без категории	
	2 категория	
	1 категория	
	ведущий	
Звукооператор.	без категории	
	2 категория	
	1 категория	
	высшая категория	
Главный библиотекарь; главный библиограф.		
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	
	2 категория	
	1 категория	
Режиссер; звукорежиссер	2 категория	
	1 категория	
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)	IV группы по оплате труда руководителей	
	III группы по оплате труда руководителей	

библиотеки, централизованной библиотечной системы; 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	II группы по оплате труда руководителей	
	I группы по оплате труда руководителей	

* - 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.

Наименование должности	Квалификационная 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 (меж поселенческой) клубной системы, отнесённых к I группе по оплате труда руководителей		
Главный хранитель музейных предметов, в учреждениях	IV группы по оплате труда руководителей	
	группы по оплате труда руководителей	
	II группы по оплате труда руководителей	

	I группы по оплате труда руководителей	
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	
	III группы по оплате труда руководителей	
	II группы по оплате труда руководителей	
	I группы по оплате труда руководителей	
Должности специалистов		
Методист по музейно-образовательной деятельности; методист по научно-просветительской деятельности; специалист по учету музейных предметов; специалист по экспозиционной и выставочной деятельности; редактор электронных баз данных; специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; специалист по превентивной консервации библиотечных фондов	без категории	
	2 категория	
	1 категория	
Хранитель музейных предметов	без категории	
	2 категория	
	1 категория	
Ученый секретарь музея (зоопарка), библиотеки, централизованной библиотечной системы, отнесённых к I группе по оплате труда руководителей		
Научный сотрудник музея, научный сотрудник библиотеки	младший	
	IV группы по оплате труда руководителей	

Заведующий сектором** (в составе отдела) музея, библиотеки, централизованной библиотечной системы	III группы по оплате труда руководителей	
	II группы по оплате труда руководителей	
	I группы по оплате труда руководителей	

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 <***>**

Для профессиональных образовательных учреждений, подведомственных министерству культуры Новосибирской области

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Группа по оплате	Размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
	Секретарь учебной части		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			

1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель		
2 квалификационный уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог- организатор; социальный педагог		
3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог		
4 квалификационный уровень	Преподаватель <u><*></u> ; старший методист		
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
2 квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): отдела, отделения, сектора.	IV группы по оплате труда руководителей	
		III группы по оплате труда руководителей	
		II группы по оплате труда руководителей	
		I группы по оплате труда руководителей	

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

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

Квалификацион ные 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; машинист сцены.	1 квалификационный разряд	
		2 квалификационный разряд	
		3 квалификационный разряд	
		квалификационный разряд	
		5 квалификационный разряд	
		6 квалификационный разряд	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»			
1 квалификационн ый уровень	Настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС.	2 квалификационный разряд	
		3 квалификационный разряд	

		4 квалификационный разряд	
		5 квалификационный разряд	
		6 квалификационный разряд	
		7 квалификационный разряд	
		8 квалификационный разряд	

Таблица 5

**Размеры окладов по иным профессиям рабочих учреждений культуры,
искусства и кинематографии**

№ п/п	Наименование профессии	Размер оклада, руб.
	Закройщик	
	4 разряда	
	5 разряда	
	6 разряда	
	7 разряда	
	Слесарь-сантехник	
	2 разряда	
	3 разряда	
	4 разряда	
	5 разряда	
	6 разряда	

	Швея	
	2 разряда	
	3 разряда	
	4 разряда	
	5 разряда	
	6 разряда	
	Подсобный рабочий	
	1 разряда	
	2 разряда	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	2 разряда	
	3 разряда	
	4 разряда	
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
	2 разряда	
	3 разряда	
	4 разряда	
	Слесарь по ремонту автомобилей	
	2 разряда	
	3 разряда	
	4 разряда	
	5 разряда	
	6 разряда	
	7 разряда	
	Водитель автомобиля	
	4 разряда	
	5 разряда	

	6 разряда	
	При условии перевозки контингента, участников профессиональных художественных коллективов; вождение автобусов или специальных легковых автомобилей ("автоклубов" и др.) устанавливается 5 степень важности и ответственности работ	

Приложение № 2.1

к отраслевому соглашению между Муниципальным казенным учреждением Управление культуры города Искитима Новосибирской области и Искитимской городской профсоюзной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры

на 2026-2028 годы

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностн ой оклад, рублей
1	<i>Начальник</i> - На должность начальника назначается лицо, отвечающее следующим требованиям: высшее профессиональное образование по специальности: искусствоведение, культура и искусство, история и теория хореографического искусства, декоративно-прикладное искусство и народные промыслы, народное художественное творчество, социально-культурная деятельность, государственное и муниципальное управление, бухгалтерский учет и аудит, финансы и кредит, стаж работы на аналогичной должности не менее 3 лет. I группа по оплате труда руководителей	

Приложение № 2.2

к отраслевому соглашению между Муниципальным казенным учреждением
Управление культуры города Искитима Новосибирской области и Искитимской
городской профсоюзной организацией Новосибирской областной организации
Общероссийского профессионального союза работников культуры
на 2026-2028 годы

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
 общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих
 и окладов по профессиям рабочих.

Квалификационные уровни	Наименования профессий	Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ	Размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кассир билетный; контролер-кассир; садовник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий;	1 квалификационный разряд	
		2 квалификационный разряд	
		3 квалификационный разряд	
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1 квалификационный разряд	
		2 квалификационный разряд	
		3 квалификационный разряд	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником	4 квалификационный разряд	
		5 квалификационный	

	работ и профессий рабочих; контролер технического состояния автомототранспортных средств; водитель автомобиля;	разряд	
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд	
		7 квалификационный разряд	
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 квалификационный разряд	
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1 степень <*>	
		2 степень <*>	
		3 степень <*>	
		4 степень <*>	
		5 степень <*>	

<*> - степени важности и ответственности работ устанавливаются в отраслевом тарифном соглашении, положении об оплате труда работников учреждений

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих,
утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и
служащих»

Квалификационн ые уровни	Наименования должностей	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1	Кассир;	

квалификационны й уровень		
2 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационны й уровень	Инспектор по кадрам; техник-программист; художник; техник; секретарь руководителя.	
2 квалификационны й уровень	Заведующий хозяйством; Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационны й уровень	Бухгалтер; инженер-программист (программист); документовед; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	
квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационны й уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
5 квалификационны й уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	

Размеры должностных окладов по должностям руководителей

учреждений, «главный бухгалтер», «главный инженер»

Группа по оплате труда руководителя	Размер должностного оклада, рублей
Главный бухгалтер, главный инженер	
IV группа по оплате труда руководителя	
III группа по оплате труда руководителя	
II группа по оплате труда руководителя	
I группа по оплате труда руководителя	
Руководитель учреждения	
IV группа по оплате труда руководителя	
III группа по оплате труда руководителя	
II группа по оплате труда руководителя	
I группа по оплате труда руководителя	

Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование, по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами

Уровень квалификации, установленный в профессиональном стандарте по соответствующей трудовой функции	Размер должностного оклада, рублей
1 уровень квалификации	
2 уровень квалификации	
3 уровень квалификации	
4 уровень квалификации	
5 уровень квалификации	
6 уровень квалификации	
7 уровень квалификации	
уровень квалификации	

<*> Применяется при использовании следующих профессиональных стандартов:

1.Профессиональный стандарт "Программист" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2013 № 679н "Об утверждении профессионального стандарта "Программист").

2.Профессиональный стандарт "Специалист в области охраны труда" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 524н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области охраны труда").

3.Профессиональный стандарт "Слесарь-электрик" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.09.2014 № 646н "Об утверждении профессионального стандарта "Слесарь-электрик").

Профессиональный стандарт "Администратор баз данных" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.09.2014 № 647н "Об утверждении профессионального стандарта "Администратор баз данных").

5.Профессиональный стандарт "Специалист по техническому диагностированию и контролю технического состояния автотранспортных средств при периодическом техническом осмотре" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.03.2015 № 187н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по техническому диагностированию и контролю технического состояния автотранспортных средств при периодическом техническом осмотре").

6.Профессиональный стандарт "Специалист в сфере закупок" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок").

7.Профессиональный стандарт "Эксперт в сфере закупок" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 626н "Об утверждении профессионального стандарта "Эксперт в сфере закупок").

8.Профессиональный стандарт "Системный администратор информационно-коммуникационных систем" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.10.2015 № 684н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем").

9.Профессиональный стандарт "Системный программист" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.10.2015 № 685н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный программист").

10.Профессиональный стандарт "Специалист по администрированию сетевых устройств информационно-коммуникационных систем" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.10.2015 № 686н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по администрированию сетевых устройств информационно-коммуникационных систем").

11.Профессиональный стандарт "Специалист по технической поддержке" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.10.2015 № 688н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем").

12.Профессиональный стандарт "Специалист по управлению персоналом" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 № 691н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом").

13.Профессиональный стандарт "Специалист по управлению документацией организации" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.05.2017 № 416н "Об утверждении профессионального

стандарта "Специалист по управлению документацией организации").

14.Профессиональный стандарт "Специалист административно-хозяйственной деятельности" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2018 № 49н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист административно-хозяйственной деятельности").

15.Профессиональный стандарт "Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения" (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.06.2018 № 397н "Об утверждении профессионального стандарта "Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения").

Размеры окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»

Наименование профессий	Размер оклада, рублей
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих" 1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих", при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) 1 квалификационный разряд 2 квалификационный разряд 3 квалификационный разряд	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5, 6, 7 и 8 квалификационных разрядов в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих" 4 разряд 5 разряд	

6 разряд 7 разряд 8 разряд	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5, 6, 7 и 8 квалификационных разрядов в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы 1 степень* 2 степень* 3 степень* 4 степень* 5 степень*	

* - степени важности и ответственности работ устанавливаются в отраслевом тарифном соглашении, положении об оплате труда работников подведомственных учреждений.

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование должностей	Размер должностного оклада, рублей
Должности служащих первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня», по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
Инженер по безопасности движения, 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, инженер-механик, транспортный экспедитор ведущий I категории II категории без категории	
Техник-энергетик,	

ведущий I категории II категории без категории	
---	--

Приложение № 3

к отраслевому соглашению между Муниципальным казенным учреждением
 Управление культуры города Искитима Новосибирской области и Искитимской
 городской профсоюзной организацией Новосибирской областной организации
 Общероссийского профессионального союза работников культуры

на 2026-2028 годы

**Показатели и порядок отнесения
учреждений культуры и образования в сфере культуры,
подведомственных Муниципальному казенному учреждению Управление
культуры города Искитима Новосибирской области,
к группам по оплате труда руководителей на 2026-2028 годы**

I. Общие положения.

1) Показатели и порядок отнесения муниципальных бюджетных учреждений культуры (далее – учреждения) к группам по оплате труда руководителей разработаны для установления размеров должностных окладов в соответствии с показателями деятельности учреждений.

2) К показателям деятельности относятся показатели, установленные муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, число читателей, посетителей, количество культурно-просветительных мероприятий, книговыдач, количество обучающихся и другие показатели, характеризующие деятельность учреждения.

**II. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда
руководителей для установления должностных окладов.**

3) Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится в результате оценки сложности руководства учреждением по показателям их деятельности.

4) Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Муниципальным казенным учреждением Управление культуры города Искитима Новосибирской области (далее – МКУ Управление культуры) в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5) Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается МКУ Управлением культуры.

6) За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте или реконструкции, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

7) МКУ Управление культуры:

а) может относить учреждения, добившиеся высоких и стабильных результатов работы по основным видам деятельности, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

б) может уточнить, конкретизировать показатели деятельности подведомственных учреждений культуры и образования в сфере культуры;

в) по учреждениям образования, не являющимися образовательными учреждениями, устанавливает показатели, для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей;

г) может относить учреждения культуры, при которых созданы культурно-досуговые объединения (центры), на одну группу выше по сравнению с группой, установленной по показателям.

8) Учреждения представляют в МКУ Управление культуры документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы учреждения.

9) Решение МКУ Управление культуры об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей для установления должностных окладов оформляется распоряжением главы города Искитима.

III. Показатели и группы по оплате труда руководителей учреждений образования в сфере культуры.

10) Показатели, характеризующие деятельность учреждений образования в сфере культуры:

№ п/ п	Показатели	Условия	Количество баллов
	Количество обучающихся в музыкальных, художественных школах и школах искусств.	из расчета за каждого обучающегося	
	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательном учреждении	из расчета за каждого дополнительно	
3.	Количество работников в образовательном учреждении	- за каждого работника - дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 квалификационную категорию	

		высшую квалификационную категорию	
	Наличие подготовительных групп	за каждую группу	
	Работа образовательного учреждения в две смены		
	Многопрофильность учреждения образования	10 и более специализаций 20 и более специализаций	
	Наличие филиалов, с количеством обучающихся	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	
8.	Наличие стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2 лет (состав участников не менее 7 чел.) и регулярно принимающих участие в концертных мероприятиях	за каждый коллектив	
9.	Подготовка выпускников в ВУЗы и ССУЗы	за каждого поступившего в отчетном году	
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др.	за каждый вид	

	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	
	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе библиотеки		
14	Размещение образовательного учреждения в нескольких обособленных зданиях	за каждое дополнительное отдельно стоящее здание (помимо основного)	5, но не более 20
15	Наличие специализированных классов (аудиторий), оборудованных в соответствии с профессиональными требованиями и используемых в образовательном процессе (аппаратура, музыкальные инструменты, зеркальная стена в классе хореографии, станки, фонотека и т. п.)	за каждый класс	
	Наличие оборудованного и используемого в образовательном процессе концертного зала	за каждый класс	
	Наличие уникальных (коллекционных), заказных музыкальных инструментов и оборудования для творчества	за каждую единицу	

18 ·	Наличие оборудованного хранилища · музыкальных инструментов, гипсовых слепков, натюрмортного и методического фондов (со стеллажами, кронштейнами, подставками и другими приспособлениями)	за каждый вид	
19 ·	Наличие специально оборудованных · и используемых в образовательном процессе мастерских по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов, специальной - осветительной, звуковой и др. аппаратуры	за каждый вид	
	Наличие оборудованного и используемого по целевому назначению музея (выставочного зала)	за каждый музей (выставочный зал)	10, но не более 20
21 ·	Наличие автотранспортных средств ·	за каждую единицу	3, но не более 20
	Наличие в учреждениях дополнительного образования обучающихся, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	
23 ·	Подготовка учащихся к конкурсам ·	за каждого лауреата и дипломанта: - международного, всероссийского и	

		регионального конкурсов - областного и городского конкурсов	
24	Наличие школы (сектора) · педагогической практики, методического кабинета для организации деятельности учреждений образования соответствующего профиля		
25	Работа образовательного · учреждения в режиме инновации и эксперимента в соответствии с решением органа управления		
26	Прочие показатели (на усмотрение · органа управления) – указать конкретно		до 20

11) При определении суммы баллов контингент обучающихся образовательных учреждений определяется:

а) по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе по детским музыкальным и школам искусств - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, при этом дети, обучающиеся в одном учреждении по нескольким специальностям, учитываются один раз.

12) Группы по оплате труда руководителей учреждений образования, учреждений образования в сфере культуры:

N п/ п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		I.	II	III	IV

1.	Учреждения дополнительного образования детей, в том числе детские музыкальные и школы искусств;	501 и более	до 500	до 350	до 200
----	---	-------------	--------	--------	--------

IV. Показатели и группы по оплате труда руководителей учреждений культуры.

13) Показатели, характеризующие деятельность учреждений культуры клубного типа (дворцы (дома) культуры), парков культуры и отдыха:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов		
			Муниципальные дома культуры	Парк культуры и отдыха	
	Количество: - клубных формирований	за одно клубное формирование, действующее: - в течение года в течение 6 месяцев			
	Количество культурно-досуговых мероприятий на одного				
	Количество коллективов, имеющих				
	Количество концертов	за каждый концерт			
	Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение	за каждый вид платных услуг			
	Участие творческих коллективов в смотре, фестивалях, конкурсах: - российских, межрегиональных - областных, зональных				
	Численность участников в постоянно действующих кружках художественной				
	Объем доходов от предпринимательской и иной	за каждые 20,0 тыс.			

	Привлечение дополнительных целевых средств (грантов,	Не менее 2% от объема бюджетного		
	Прочие показатели (учитываются			

14) К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных навыков и знаний, другие кружки, курсы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, другие подобные формирования, действующие в клубном учреждении и его филиалах, входящих в структуру учреждения.

15) К досуговым объектам относятся: зеленые и эстрадные театры, эстрады; танцевальные площадки (залы); залы игровых автоматов, игротеки; комплексы малых аттракционов; аттракционы больших форм; спортивные площадки (без учета оздоровительных дорожек, лыжни и т.п.); пункты проката; видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; литературные, музыкальные гостиные; библиотеки, входящие в структуру парка культуры и отдыха; кафе, входящие в структуру парка культуры и отдыха; другие объекты, расположенные на территории парка и его филиалов. Все объекты, входящих в состав комплексов, относятся к одному виду досуговых объектов. Если парк имеет несколько комплексов, то каждый комплекс считается за единицу.

16) К культурно-досуговым мероприятиям относятся театрализованные праздники и представления, спектакли, карнавалы, праздники города (района), гражданские семейные обряды и ритуалы, игры (игротеки), дискотеки, кинопоказы (при условии включения кинообслуживания в структуру учреждения).

17) К творческим работникам относятся следующие специалисты, занятые культурно-просветительной деятельностью: художественный руководитель, методист, художник-постановщик, режиссер, дирижер, балетмейстер, хормейстер и их ассистенты (помощник); аккомпаниатор, культорганизатор, художник, фотограф; артист, киномеханик, звукорежиссер, звукооператор, другие культпросветработники.

Вышеуказанные специалисты должны числиться в штате учреждения и фактически работать на конец отчетного года или работать на условиях трудового договора сроком не менее года, в том числе по совместительству.

18) К концертам относятся:

а) для учреждений клубного типа - концерты, продолжительностью не менее 55 минут, проводимые своими коллективами (исполнителями) как на стационаре, так и на выездях (гастролях).

б) для парков культуры и отдыха - концерты, подтвержденные официальными договорами и продолжительностью не менее 55 минут.

К «народным», «образцовым» коллективам относятся постоянно действующие

коллективы художественной самодеятельности в учреждениях клубного типа или других учреждениях, звание которым подтверждено или вновь присвоено приказом министерства культуры Новосибирской области.

К видам платных услуг, оказываемых населению относятся: входная плата на посещение массовых театрализованных праздников, концертов; пользование аттракционами больших и малых форм; пользование павильонами игровых автоматов и другими видами развлечений; посещение дискотек; игра на бильярде; обучение в кружках и на курсах; прокат театральных костюмов, реквизита, музыкальных инструментов и т.д.; пользование спортивными сооружениями, площадками; прочие услуги, оказываемые учреждением. Все платные кружки клубного учреждения относятся к одному виду платных услуг, оказываемых населению. Аналогично определяются другие виды платных услуг.

21) К работникам кружков относятся руководитель кружка (дирижер, балетмейстер, хормейстер) и аккомпаниатор.

22) Количество культурно - досуговых мероприятий на одного творческого работника определяется как отношение количества мероприятий (за исключением концертов) к числу творческих работников.

Численность участников в постоянно действующих кружках художественной самодеятельности на одного работника кружка определяется путем деления численности участников в кружках на число работников кружков.

24) Показатели, характеризующие деятельность музеев:

№ п/	Показатели	Условия	Число баллов
	Число музейных предметов основного фонда: исторические и краеведческие музеи; художественные музеи (изобразительных и других видов искусств); литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа	за каждые 40 музейных предметов	

Число музейных предметов научно-вспомогательного фонда: исторические и краеведческие музеи; художественные музеи (изобразительных и других видов искусств); литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа	за каждые 60 музейных предметов	
Число экспонатов, выставленных для обозрения на постоянных и временных выставках в течение года: исторические и краеведческие музеи; художественные музеи (изобразительных и других видов искусств); литературные, мемориальные музеи и другие учреждения музейного типа	за каждые 25 музейных предметов	
Число посещений (индивидуальных и коллективных)	за каждые 1 тыс. посетителей	
Количество культурно-просветительных мероприятий,	за каждые 3 мероприятий	
Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года	за каждый вид услуг	
Количество учреждений, которым оказывалась методическая помощь в	за каждое учреждение	
Издательская деятельность, научно-практические конференции, чтения (областного, российского уровня)	за каждый изданный материал (статью); участие в научно-практических конференциях (чтениях)	
Прочие показатели (определяются учредителем)		до 20

25) К культурно-просветительным мероприятиям относятся лекции, презентация выставки, театрализованные праздники и представления, конкурсы, праздники города (района), выставки-продажи и другие мероприятия.

26) К видам платных услуг, оказываемых населению, относятся: входная плата на посещение выставок, лекций и т.п.; обучение в кружках и курсах; клубы по интересам; выставка-продажа; прочие услуги, оказываемые учреждением. Все платные кружки,

клубы по интересам, организуемые музеем, относятся к одному виду платных услуг, оказываемых населению. Аналогично определяются другие виды платных услуг.

Группы по оплате труда руководителей учреждений культуры клубного типа, музеев:

N п/ п	Тип учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1.	Учреждения клубного типа	401 и более	300-400	200-300	100-200
2	Парк культуры и отдыха	501 и более	400-500	300-400	200-300
2.	Музеи	1001 и более	750-1000	500-750	250-500

Показатели и группы по оплате труда руководителей библиотек.

Г р у п п а п о о п л а т е т р у	Число читателей (тыс.чел.)	Число книговыдач (тыс. экз.)	Число посещений (тыс.)

д а			
I	Свыше 65	Свыше 1500	Свыше 450
I I I			
I I I			
I V	До 5	До 300	До 50

Группа по оплате труда руководителей может быть увеличена в соответствии с выполнением свыше 15 баллов дополнительных качественных показателей деятельности библиотеки, (на усмотрение учредителя).

Дополнительные качественные показатели деятельности библиотеки:

№ п/п	Наименование показателя	Число баллов
	Обслуживание населенных пунктов, не имеющих стационарных библиотек: -за каждую передвижку или пункт выдачи, имеющие свыше 10 читателей и регулярный обмен литературы не реже одного раза в квартал	
	Комплектование и обработка литературы: - при обновлении фонда в течение года свыше 5%; - привлечение на пополнение фонда средств	1 за тыс. руб.

	от спонсоров и от платных услуг; - работа по сохранности книжных фондов; - использование альтернативных форм комплектования	
	Справочно-библиографическая и информационная работа: - ведение и предоставление пользователям электронного каталога на фонд библиотеки; - ведение и предоставление пользователями электронных баз данных; - проведение Дней информации, Дней специалиста и других (ежеквартально) - за каждые 10 групповых и индивидуальных абонентов, получивших не менее 6 информации в год; - выпуск бюллетеня «Новые книги» (ежеквартально) - другие	
	Организация объединений по интересам: - учитываются клубы, литературно-музыкальные гостиные и другие объединения, проводимые	(за каждое)

	с периодичностью не реже одного раза в два месяца	
	Организация книжных выставок: - не менее 24 выставок в год на каждого сотрудника библиотеки, занятого обслуживанием читателей.	
	Массовая работа библиотеки: - читательские конференции, обсуждения и презентации книг (не менее 2 на каждого сотрудника библиотеки, занятого на обслуживании читателей); - литературные и тематические вечера, устные журналы, встречи с интересными людьми, диспуты и т.д. (не менее 4 на каждого сотрудника библиотеки, занятого на обслуживании читателей); - участие в мероприятиях областного масштаба	
	Организация при библиотеках музеев, краеведческих и художественных экспозиций и др. и использование их экспонатов в работе с читателями	
	Методическая деятельность:	

	- проведение мероприятий по повышению квалификации; - разработка и выпуск методических материалов; - анализ, обобщение и пропаганда инновационных и традиционных форм работы;	
	Социально-активная деятельность библиотеки, работа со СМИ	
	Объем привлеченных библиотекой дополнительных целевых средств (гранты, спонсорские средства) на расширение сферы услуг читателям	1 за каждую 1 тыс. руб.
	Объем доходов от предпринимательской и иной деятельности, приносящей доход	1 за каждые 10,0 тыс. руб.
	Автоматизация библиотечных процессов	

Показатели и группы по оплате труда руководителей прочих учреждений культуры.

Муниципальное казенное учреждение Управление культуры города Искитима Новосибирской области осуществляет контроль за деятельностью муниципальных учреждений культуры города Искитима, оказание им организационной и методической помощи, является главным распорядителем бюджетных средств по учреждениям культуры и образования в сфере культуры и относится к I группе по оплате труда руководителей.

Приложение № 4

к отраслевому соглашению между Муниципальным казенным учреждением
Управление культуры города Искитима Новосибирской области и Искитимской
городской профсоюзной организацией Новосибирской областной организации
Общероссийского профессионального союза работников культуры
на 2026-2028 годы

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

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

1. Для начальника МКУ Управление культуры города Искитима НСО
устанавливаются локальным правовым актом администрации города Искитима
Новосибирской области, конкретный размер устанавливается в трудовом договоре.

Для руководителей учреждений культуры и образования в сфере культуры города

Искитима Новосибирской области устанавливаются локальным правовым актом администрации города Искитима Новосибирской области, конкретный размер устанавливается в трудовом договоре.

Качественные показатели, учитываемые при определении выплат стимулирующего характера работникам Учреждений (для административно-управленческого персонала, специалистов и других работников)

Тип учреждения	Должности	Показатели эффективности деятельности учреждения (основание для премирования) *	Размер стимулирующих выплат, % от должностного оклада (оклада)
Учреждения образования в сфере культуры	Административно-управленческий персонал	1. Выполнение показателей деятельности по предоставлению образовательных услуг, контингенту учащихся, установленных муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг в сфере образования (для заместителей по учебной, воспитательной и других аналогичных направлений деятельности). 2. Выполнение работы по обеспечению учебного процесса (для заместителей по прочим направлениям деятельности). 3. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя 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
	Специалисты	1. Количество призов олимпиад, конкурсов, частота участия в конкурсах.	

		2. Количество выступлений на педсовете, внедрение опыта педагога на уровне образовательного учреждения. 3. Участие в профессиональных конкурсах, в работе конференций, количество выступлений в течение года. 4. Победы (номинации) в профессиональных конкурсах. 5. Работа по методическому обеспечению учебного процесса.	
	Технические исполнители	1. Обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры	
Библиотеки	Административно-управленческий персонал	1. Выполнение и перевыполнение плановых показателей в соответствии с установленным муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг (для заведующих библиотеками). 2. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком и надлежащим качеством (для заведующих библиотеками). 3. Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя 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

	Специалисты	1.Выполнение показателей по количеству посещений, комплектованию библиотечных фондов, справочно-библиографического обслуживания и книговыдачи в год. 2. Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие библиотеки. 3. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, научно-методической и издательской работе.	
Музей	Административно-управленческий персонал	1. Выполнение работ в соответствии с календарным графиком и надлежащим качеством. 2.Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя учреждения.	Конкретный размер стимулирующих выплат и порядок их установления определяется учреждением самостоятельно в пределах средств, направленных на оплату труда, и закрепляется в

	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	коллективном договоре, локальном акте
Учреждения клубного типа, парк	Административно-управленческий персонал	1. Качественное исполнение работы (для заместителей по прочим направлениям деятельности). 2.Отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя 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
	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.	
	Технические исполнители	1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры	
	Рабочие	1. Высокое качество выполняемой работы в соответствии с характеристиками работ	
Прочие учреждения культуры (МКУ Управление культуры)	Главный бухгалтер	1. Выполнение плана мероприятий и видов работ, предусмотренных положением учреждения. 2. Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности. 3. Отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения. 4. Отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения. 5. Отсутствие нарушения сроков исполнения	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

		правовых актов и поручений руководителя учреждения.	
	Ведущий бухгалтер, экономист, юрист, программист	1.Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности. 2.Отсутствие санкций, повлиявших на нормальное функционирование учреждения.	
	Методисты, режиссер	1.Выполнение мероприятий и видов работ, предусмотренных положением учреждения (для специалистов по основным направлениям деятельности). 2. Высокий уровень подготовки и проведения культурно-массовых мероприятий. 3. Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий, информационно-методической деятельности.	
	Технические исполнители	1.Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта,	

		оборудования, техники, различной аппаратуры	
	Рабочие	1.Высокое качество выполняемой работы в соответствии с характеристиками работ	

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью 70 (семидесят) лист 26
Начальник МКУ Управление культуры
г. Искитима НСО И. В. А. Цафоба

