

Глава Северного района  
Новосибирской области

Председатель Северной районной  
организации Новосибирской  
областной организации  
Общероссийского профсоюза  
работников культуры

 С.В. Коростелев

 М.Ю. Плотникова

«31» марта 2023 года

«31» марта 2023 года



Отраслевое соглашение  
между администрацией Северного района Новосибирской области и Северной  
районной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского  
профсоюза работников культуры  
на 2023-2025 годы

Отраслевое соглашение зарегистрировано  
в управлении экономического развития, труда,  
имущества и сельского хозяйства администрации  
Северного района Новосибирской области

Регистрационный №2 от «31» марта 2023 года

*Начальник управления экономического  
развития, труда, имущества и  
сельского хозяйства*

*О.Зинаф Захаровича О.А.*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое соглашение (далее - Соглашение) заключено на 2023-2025 годы в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателями, устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли.

Соглашение заключено в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «О социальном партнерстве в Новосибирской области» и иными нормативными актами.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в муниципальных учреждениях, подведомственных администрации Северного района Новосибирской области (далее – учреждения культуры), трудовых договоров с работниками учреждений культуры (далее – работники культуры).

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:

- Северная районная организация Новосибирской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представителем работников учреждений культуры, финансируемых из местного бюджета (далее работники);

- администрация Северного района Новосибирской области – районный исполнительный орган муниципальной власти Новосибирской области (далее - Администрация), являющейся полномочным представителем работодателей.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работников и работодателей муниципальных учреждений культуры Северного района Новосибирской области, финансируемых из местного бюджета, и на органы исполнительной власти Северного района Новосибирской области, 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 учреждения культуры и его финансовых возможностей, могут устанавливаться дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и настоящим Соглашением.

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

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 (далее – Комиссия), 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.

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

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

1.10. Соглашение подписывается:

- от имени администрации Северного района Новосибирской области — Главой Северного района Новосибирской области;
- от имени Профсоюза — председателем Северного районного комитета профсоюза работников культуры.

1.11. Соглашение вступает в силу с 01 апреля 2023 года и действует по 31 марта 2025 года.

1.12. 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.

1.13. 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 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. Организовать обучение, проводить семинары-совещания по вопросам социального партнерства.

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 выборных органов первичных профсоюзных организаций учреждений культуры (далее – выборный профсоюзный орган учреждения культуры) в течение семи дней со дня его подписания.

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;

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

3.3. Совместно с выборным профсоюзным органом учреждения культуры создать условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения культуры. 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 позднее чем за три месяца, уведомлять соответствующий выборный профсоюзный орган учреждения культуры 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, в соответствующий выборный профсоюзный орган учреждения культуры направлять проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Одновременно предоставлять список сокращаемых должностей и работников, штатное расписание, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения культуры, 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 культуры 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 организации, 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 соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры при составлении плана финансово – хозяйственной деятельности учреждения за счет средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением или локальным нормативным актом учреждения культуры предусматривать средства:

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

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

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

3.7. 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 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 культуры, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения культуры, а также иными локальными нормативными актами учреждения культуры, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

4.5. Администрация анализирует состояние и развитие социального партнерства в сфере социально-трудовых отношений.

## 5. Оплата и нормы труда

5.1. Система оплаты труда работников учреждений культуры устанавливается отраслевым тарифным соглашением между администрацией Северного района Новосибирской области и Северной районной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского профессионального союза работников культуры, являющимся приложением к настоящему Соглашению в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области и Северного района Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

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

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждений культуры по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Новосибирской области и Северного района 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 и размеры предельных уровней соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры.

5.4. 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 и Северного района Новосибирской области на основании настоящего соглашения, с учетом мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

5.6. Условия оплаты труда, включая фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и 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 с работником учреждения.

5.7. 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.

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

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

5.10. 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.

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

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

5.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 №17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.

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 соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры 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 соответствующего выборного профсоюзного органа учреждения культуры в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.13. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами 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 Главы Северного района Новосибирской области от 21.08.2009 №393 «Об установлении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях Северного района Новосибирской области, финансируемых за счет средств местного бюджета».

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.

6.14. 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.

6.15. 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.

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

## 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.

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

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

7.4. Молодые специалисты, принятые на работу в подведомственные Администрации образовательные учреждения, финансируемые из местного 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 контракта сроком не менее чем на три года.

## 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. Администрация:

8.1.1. Осуществляет контроль и координирует деятельность учреждений культуры 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 учреждениях культуры. Осуществляет контроль за качеством проведения планово-предупредительных ремонтов в учреждениях культуры 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. Принимает меры по созданию и укреплению службы охраны труда в соответствии с действующим законодательством. При численности работающих 50 человек и более вводит в штат специалиста по охране труда. Разрабатывает перспективную программу мероприятий по улучшению условий и охраны труда для работников и обеспечивает контроль за ее выполнением.

8.2.3. Предусматривает выделение средств на проведение обязательных медицинских осмотров, медицинскую диагностику работников культуры в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры".

8.2.4. Осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации), 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. Информировывает 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 культуры об устранении нарушений.

8.4. Стороны совместно принимают участие в:

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

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

## 9. Обязательства Профсоюза

Профсоюз, его первичные организации:

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

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

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

9.4. По просьбе члена Профсоюза участвуют в переговорах работника и работодателя. Используют возможности переговорного процесса с целью учета

интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в учреждениях культуры.

9.5. Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюза.

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

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

9.8. Содействуют улучшению условий труда и оздоровления работников.

9.9. 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.

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

9.11. Анализируют социально-экономическое положение работников отрасли, взаимодействуют с органами власти в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы, усиления социальной защищенности работников культуры.

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

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

## 10. Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

Работодатель:

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

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

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



10.4. Предоставляет профсоюзному органу 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 или обкома Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

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 профсоюзной организации 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.

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

## 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 Администрации и райкома Профсоюза. Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, предоставляют возможность присутствия представителей сторон Соглашения на коллегиальных заседаниях Администрации и Райкома 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 работодателей и выборные профсоюзные органы.

Приложение  
к Отраслевому соглашению  
между администрацией Северного района  
Новосибирской области и Северным районным  
комитетом профсоюза работников культуры на 2023-  
2025 годы

**Отраслевое тарифное соглашение  
между администрацией Северного района Новосибирской области  
и Северной районной организацией Новосибирской областной организации  
Общероссийского профсоюза работников культуры на 2023-2025 годы**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Отраслевое тарифное соглашение между администрацией Северного района Новосибирской области и Северной районной организацией Новосибирской областной организации Общероссийского профсоюза работников культуры (далее - Отраслевое тарифное соглашение) разработано в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений и постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 11.02.2019 №109 «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области».

1.2. Отраслевая система 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 и бюджетных учреждений культуры Северного района Новосибирской области (далее - учреждения).

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

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

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

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

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

при штатной численности до 25 штатных единиц - 0;

при штатной численности 25 - 100 штатных единиц - 1;

при штатной численности 101 - 200 штатных единиц - не более 2;

При 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.

1.6. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

1.7. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии.

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

1.9. Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей и профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, установлен в Приложении №1 к настоящему Отраслевому тарифному соглашению.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

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

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также повышенных окладов для

высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются постановлением администрации Северного района Новосибирской области от 25.07.2022 №406 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области».

### 3. Виды выплат компенсационного характера

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

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

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем в Положениях об оплате труда работников учреждений, принятых с учетом мнения представительного органа работников учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, при принятии локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

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

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

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.

3) Доплата за сверхурочную работу.

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

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

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

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

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

5) Доплата за работу в сельской местности.

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

6) Доплата молодым специалистам.

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.

7) Доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников:

Перечень доплат за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников

№ п/п	Название доплат	Размер доплат	Вид учреждений и отдельных категорий работников - получателей доплат
	Доплата за звание творческого коллектива, объединения -народный (образцовый) самодеятельный коллектив -народная самодеятельная студия -заслуженный коллектив народного творчества -лауреат международного (всероссийского) конкурса (фестиваля) -лауреат межрегионального, регионального (областного) конкурса (фестиваля)	10% должностного оклада	Руководители и специалисты творческих коллективов, объединений
2	Доплата за разрывный рабочий день (разделение смены на две части, с перерывом в работе свыше двух часов)	30 % должностного оклада (оклада)	Работники Учреждений, непосредственно обслуживающие население, для которых, с их согласия, с



			учетом мнения представительного органа работников Учреждения вводится руководителем Учреждения рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом в работе свыше двух часов), за отработанное время в эти дни
3	Доплата за руководство творческими коллективами;	Устанавливается Учреждением (образовательным)	Устанавливается Учреждением (образовательным)

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

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

3.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

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

#### 4. Виды выплат стимулирующего характера

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

1) Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

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

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

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

Оценку 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.

Рекомендуемый перечень качественных показателей деятельности работников представлен в Приложении №3 (Таблица 2) к Положению.

2) Надбавка «за почетное звание».

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

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

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

- «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации» – 15% должностного оклада;

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

3) Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Устанавливается с целью закрепления и уменьшения текучести кадров в учреждении.

Непрерывная работа в учреждении – это продолжительность работы в конкретном учреждении без перерыва. Надбавка за продолжительность

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

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

Надбавка за стаж работы устанавливается приказом учреждения на основании решения комиссии по исчислению и установлению стажа работника. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, является трудовая книжка (трудовой договор, приказ о приеме на работу).

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении:

- от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада (оклада);
- от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада);
- от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада (оклада);
- от 20 лет и более – 12 % должностного оклада (оклада).

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

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

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

5) Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

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

б) 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 квалификационную категорию.

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

4.2. Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение

важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальными размерами не ограничиваются.

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

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

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

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между администрацией Северного района Новосибирской области и руководителем учреждения в соответствии с системой оплаты труда, установленной отраслевым тарифным соглашением.

Трудовой договор заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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

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

5.3. Размеры должностных окладов руководителя учреждения устанавливаются по группам по оплате труда руководителей.

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

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

соответствующего структурного подразделения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.5. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется постановлением администрации Северного района Новосибирской области по критериям в соответствии с Приложением №4 к отраслевому тарифному соглашению. Критерии устанавливаются исходя из показателей, характеризующих учреждение и определяющих сложность труда руководителя (масштаб управления, особенности деятельности и значимость учреждения).

5.6. Выполнение руководителями учреждений и их заместителями дополнительной работы по совмещению и совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

Решения о работе по совмещению и совместительству в отношении руководителей учреждений принимаются Главой Северного района Новосибирской области, 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.

5.7. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности и премии по итогам календарного периода устанавливаются руководителям учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения. Качественные показатели эффективности деятельности учреждения установлены в Приложении №3 (Таблица 1) к отраслевому тарифному соглашению.

В случае установления 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».

В случае если работники учреждения относятся к категориям работников, определенным 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», в перечень качественных показателей эффективности деятельности учреждения в обязательном порядке включается показатель, оценивающий сохранение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

В случае осуществления учреждением закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд в перечень качественных показателей эффективности деятельности учреждения в обязательном порядке включается показатель, оценивающий недопущение на первое число каждого месяца календарного периода, по итогам которого осуществляется оценка результатов выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения, непогашенной (неурегулированной) просроченной кредиторской задолженности по муниципальным контрактам (договорам) на закупку товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, возникшей в результате действий (бездействий) руководителя учреждения.

5.8. Комиссия по назначению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданная в администрации Северного района Новосибирской

области, с установленной периодичностью, но не реже одного раза в квартал, оценивает результаты выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения и определяет конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения, которые устанавливаются постановлением администрации Северного района Новосибирской области

Руководители учреждений ежеквартально в срок до 25 числа последнего месяца квартала текущего года предоставляют в отдел культуры, молодежи и спорта администрации Северного района Новосибирской области информацию о выполнении качественных показателей деятельности учреждений за период с 1 января по 31 марта, с 1 апреля по 30 июня, с 1 июля по 30 сентября, с 1 октября по 31 декабря текущего года.

Начальник отдела культуры, молодежи и спорта администрации Северного района Новосибирской области на основании представленной руководителем информации за предыдущий квартал в срок до 28 числа последнего месяца квартала текущего года направляет в комиссию по назначению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений Северного района Новосибирской области аналитическую записку о стимулировании руководителей.

5.9. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются постановлением администрации Северного района Новосибирской области по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава Северного района Новосибирской области с учетом личного вклада руководителя учреждения в общие результаты деятельности учреждения и осуществление основных целей и задач, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премия по итогам календарного периода выплачивается руководителям учреждений, состоящим в трудовых отношениях с учреждением на момент издания постановления об установлении премии.

5.10. Премии за выполнение важных и особо важных заданий руководителям учреждений устанавливаются постановлением администрации Северного района Новосибирской области в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии руководителю учреждения определяет Глава Северного района Новосибирской области.

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

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

5.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 №38-П, от 11 апреля 2019 №17-П и от 16 декабря 2019 №40-П.

5.14. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 3.1. - 3.4. отраслевого тарифного соглашения. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретному руководителю 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, законодательством Новосибирской области и нормативно-правовыми актами Северного района Новосибирской области.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

## 7. Заключительные положения

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».

---

Приложение № 1  
к Отраслевому тарифному соглашению  
между администрацией Северного района Новосибирской  
области и Северным районным комитетом  
профсоюза работников культуры на 2023-2025 годы

Перечень  
должностей и профессий работников учреждений,  
относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности  
«Деятельность музеев»

1. Специалисты<sup>2</sup>

лектор;  
лектор-экскурсовод;  
экскурсовод.

Перечень  
должностей работников муниципальных учреждений,  
относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности  
«Деятельность библиотек»

1. Руководители<sup>1</sup>

Заведующий отделом (сектором) библиотеки;  
заведующий читальным залом.

2. Специалисты<sup>2</sup>

Библиограф;  
библиотекарь;  
главный библиограф;  
главный библиотекарь;  
инженер-программист (программист)<sup>3</sup>;  
методист;  
редактор;  
техник (всех специальностей, с категорией и без категории)<sup>3</sup>;  
художник.

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

1. Руководители<sup>1</sup>

Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха,  
научно-методического центра и других аналогичных организаций;  
заведующий художественно-оформительской мастерской;  
заведующий костюмерной;  
художественный руководитель;  
руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной  
деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха,  
мастерской, студии, центра);

## 2. Специалисты<sup>2</sup>

Аккомпаниатор;  
балетмейстер;  
звукорежиссер;  
киномеханик;  
культурорганизатор;  
методист;  
распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;  
режиссер массовых представлений;  
режиссер;  
руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам);  
руководитель кружка;  
специалист по фольклору;  
заведующий сектором дома культуры;  
техник (всех специальностей, с категорией и без категории)<sup>3</sup>;  
хореограф;  
художник;  
художник по свету;  
художник-декоратор.

Перечень  
должностей работников муниципальных организаций,  
относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность в области образования»

### 1. Руководители<sup>1</sup>

Заведующий учебной частью.

### 2. Должности иных педагогических работников

Ведущий методист;  
концертмейстер;  
методист;  
педагог дополнительного образования;  
преподаватель;  
методист;  
старший методист.

### 3. Специалисты<sup>2</sup>

Библиотекарь.  
Секретарь учебной части.

Перечень  
профессий работников муниципальных учреждений (организаций),  
относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества», «Деятельность музеев», «Деятельность библиотек», «Деятельность в области образования»

Киномеханик;  
костюмер;  
осветитель;  
переплетчик;

швее.

**Примечание:**

- 1 - должности включают все квалификационные категории (1 категория, 2 категория, высшая категория, ведущий, старший, главный и т.п.).
- 2 - специалисты отделов или иных служб, непосредственно участвующие в оказании государственных услуг и выполнении работ.

Приложение № 2  
к Отраслевому тарифному соглашению  
между администрацией Северного района Новосибирской  
области и Северным районным комитетом  
профсоюза работников культуры на 2023-2025 годы

**Таблица 1**

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

Наименование должности	Квалификационная категория, группа по оплате	Размер оклада, руб.
<b>Руководители учреждений</b>		
Руководитель (директор) учреждения	IV группа по оплате труда руководителя	14 542
	III группа по оплате труда руководителя	15 576
	II группа по оплате труда руководителя	16 819
	I группа по оплате труда руководителя	21 494
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</b>		
Аккомпаниатор; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; контролер-посадчик аттракциона; суфлер		10 450
	без категории	10 450
	2 категория	10 780
	1 категория	11 220
Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, культурорганизатор		12 265
Заведующий костюмерной; заведующий билетными кассами; организатор экскурсий		11 150
Художник по свету, художник-декоратор	2 категория	11 700
	1 категория	12 250
	высшая категория	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»</b>		
Лектор, экскурсовод; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея	без категории	11 770
	2 категория	12 265
	1 категория	12 870
Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея	без категории	11 770
	2 категория	12 265
	1 категория	12 870
	ведущий	13 475

Специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы	2 категория	12 265
	1 категория	12 870
	ведущий	13 475
Режиссер массовых представлений, звукооператор	без категории	11 770
	2 категория	12 265
	1 категория	12 870
	высшая категория	13 475
Художник по свету	2 категория	12 265
	1 категория	12 870
	высшая категория	13 475
Аккомпаниатор-концертмейстер	2 категория	12 265
	1 категория	12 870
	высшая категория	13 475
	ведущий мастер сцены	14 960
Главный библиотекарь; главный библиограф		14 300
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	без категории	11 770
	2 категория	12 265
	1 категория	13 310
Балетмейстер; хормейстер; режиссер; звукорежиссер	2 категория	12 870
	1 категория	13 475
Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; дирижер, в учреждениях;		
IV группы по оплате труда руководителей	1 категория	11 000
	высшая категория	12 650
III группы по оплате труда руководителей	1 категория	13 585
	высшая категория	15 235
II группы по оплате труда руководителей	1 категория	14 300
	высшая категория	15 345
I группы по оплате труда руководителей	1 категория	15 455
	высшая категория	17 380
Заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха	IV группы по оплате труда руководителей	12 980
	III группы по оплате труда руководителей	13 750
	II группы по оплате труда руководителей	14 850
	I группы по оплате труда руководителей	15 785
Заведующий художественно-оформительской мастерской, в учреждениях	IV группы по оплате труда руководителей	12 980
	III группы по оплате труда руководителей	14 300

	II группы по оплате труда руководителей	15 070
	I группы по оплате труда руководителей	15 785

Таблица 2

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

Наименование должности	Квалификационная категория, группа по оплате	Размер оклада, руб.
Должности руководителей		
Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной деятельности (службы, лаборатории, отдела, отделения, секции, сектора, части, цеха, мастерской, студии, центра); художественный руководитель в культурно-досуговых организациях, дворцах и домах культуры, парках культуры и отдыха, центрах досуга	IV группы по оплате труда руководителей	12 980
	III группы по оплате труда руководителей	13 750
	II группы по оплате труда руководителей	14 850
	I группы по оплате труда руководителей	15 785

Таблица 3

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н<\*>  
<\*> За исключением должностей работников профессиональных образовательных учреждений и образовательных учреждений высшего образования  
<\*\*\*> Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	7 810
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор	10 923
3 квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог	11 242
4 квалификационный уровень	Преподаватель <***>; старший методист	11 451



Таблица 4

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

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Квалификационный разряд, степень важности и ответственности работ	Размер оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
	Костюмер; осветитель;	1 квалификационный разряд	7 590
		2 квалификационный разряд	7 920
		3 квалификационный разряд	8 250
		4 квалификационный разряд	8 690
		5 квалификационный разряд	9 020
		6 квалификационный разряд	9 350
	осветитель.	7 квалификационный разряд	9 790
		8 квалификационный разряд	10 230

Таблица 5

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

п/п	Наименование профессии	Размер оклада, руб.
1.	Швея	
	2 разряда	7 821
	3 разряда	8 195
	4 разряда	8 569
	5 разряда	8 932