

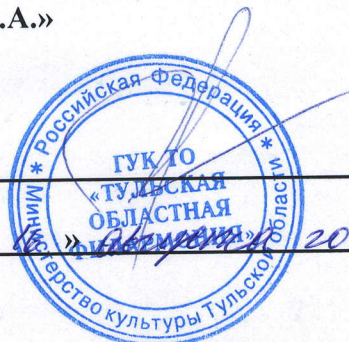
Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУК ТО «Тульская областная  
филармония имени народного артиста  
Российской Федерации Михайловского  
И.А.»



А.Ю.Сироткин

« 16 » августа 2023 года

Директор  
ГУК ТО «Тульская областная  
филармония имени народного артиста  
Российской Федерации Михайловского  
И.А.»



Е.Ю.Руднева

« 16 » августа 2023 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

О материальном стимулировании работников  
государственного учреждения культуры Тульской области  
«Тульская областная филармония имени народного артиста  
Российской федерации Михайловского И.А.»

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О материальном стимулировании работников ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.» (далее Учреждение) определяет основания и порядок установления выплат материального стимулирования.

1.2. Положение регулирует деятельность по стимулированию материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности, повышении результатов работы, улучшения качества концертных программ и мероприятий, а также закрепления квалифицированных кадров.

1.3. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- премии;
- повышающие коэффициенты;
- единовременная материальная помощь;
- другие выплаты, улучшающие материальное положение работников.

1.4. Настоящее положение разработано на основании:

- Трудового законодательства РФ;
- Положения об условиях оплаты труда работников ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.»;
- Постановления правительства Тульской области от 26.10.2017 года №489 (в редакции от 03.08.2023 №463.);
- Письма Министерства культуры России от 05.08.2014 года №166-01-39/04-НМ;
- Уставом ГУК ТО «Тульская областная филармония»;
- коллективного договора;
- других нормативных документов, направленных на материальное стимулирование в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Тульской области.

1.5. Источниками выплат стимулирующего характера являются:

- экономия фонда оплаты труда;
- средства, полученные от оптимизационных мероприятий;
- доходы, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- чистая прибыль от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- средства от спонсорской и благотворительной помощи;
- другие виды доходов от государственных и негосударственных организаций и предприятий.

1.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются списочному составу Учреждения, **при обеспечении указанных выплат финансовыми средствами**, при условии выполнения работником своих должностных обязанностей в полном объеме и отсутствия нарушений, учетом вклада

работника в результате деятельности Учреждения. Увеличение, уменьшение или отмена стимулирующих выплат не является существенным изменением оплаты труда работников. Выплаты назначаются, изменяются или отменяются только по приказу Руководителя Учреждения.

## 2. Порядок и условия премирования работников Филармонии.

2.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются следующие виды премий:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премии за качество работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- разовые премии за выполнение работ, необходимых для Учреждения и не являющихся непосредственными должностными обязанностями работника;
- единовременные поощрения за:
  - ▲ добросовестный и многолетний труд;
  - ▲ при достижении возраста 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет и далее ;
  - ▲ при увольнении на пенсию;
  - ▲ при присвоении звания (народный, заслуженный);
  - ▲ при награждении правительственными наградами (медали, орден и др.), отраслевыми знаками, грамотами (учредителя, правительства, губернатора, Министерства Культуры РФ и др.);
  - ▲ премии, связанные с профессиональными праздниками и юбилейными датами учреждения.

2.2. Основанием для премирования работников Учреждения являются добросовестность и качественное выполнение должностных обязанностей, строгое выполнение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное исполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики.

Премирование осуществляется по решению Руководителя Учреждения за выполнение следующих показателей:

**А). Критерии для установления размера премии к должностному окладу основного персонала Учреждения (ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава») (На основании приказа № 570 от 31.08.2007 Министерства здравоохранения и социального развития РФ)**  
(контролер билетов и прочие).

№п/п	Критерии	Процент
1.	<b><u>По итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</u></b> своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей; повышении уровня ответственности за порученный участок работы;	<b>от 0,01%</b>

	<p>соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;</p> <p>соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;</p> <p>качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.</p>	
--	---	--

**Б). Критерии для установления размера премии к должностному окладу основного персонала Учреждения (ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена») (На основании приказа № 570 от 31.08.2007 Министерства здравоохранения и социального развития РФ) (заведующий билетными кассами, ассистент режиссёра и прочие).**

№п/п	Критерии	Процент
1.	<p><b><u>По итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</u></b></p> <p>своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;</p> <p>повышении уровня ответственности за порученный участок работы;</p> <p>соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;</p> <p>соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;</p> <p>качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.</p>	от 0,01%

**В). Критерии для установления размера премии к должностному окладу основного персонала Учреждения (ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена») (На основании приказа № 570 от 31.08.2007 Министерства здравоохранения и социального развития РФ)**

*(концертмейстер по классу вокала (балета), репетитор по балету, репетитор по вокалу, аккомпаниатор - концертмейстер, администратор, старший администратор, библиотекарь, редактор, лектор - экскурсовод, лектор – искусствовед (музыковед), артист-вокалист (солист), артист балета, артист оркестра, артист хора, артист симфонического оркестра, артист камерного оркестра, артист духового оркестра, артист оркестра народных инструментов, концертные исполнители (всех жанров), редактор (музыкальный редактор), монтажер, звукооператор, редактор по репертуару и прочие).*

№п/п	Критерии	Процент
1.	<p><b><u>По итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</u></b></p> <p>своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;</p> <p>повышении уровня ответственности за порученный</p>	от 0,01%

	участок работы; соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг; соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	
--	---	--

**Г). Критерии для установления размера премии к должностному окладу основного персонала Учреждения (ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии») (На основании приказа № 570 от 31.08.2007 Министерства здравоохранения и социального развития РФ) (главный балетмейстер, главный хормейстер, главный режиссёр, главный художник, режиссёр - постановщик, главный дирижер, балетмейстер - постановщик, заведующий музыкальной частью, заведующий художественно-постановочной частью, режиссёр, дирижёр, балетмейстер, хормейстер, звукорежиссёр, директор творческого коллектива и прочие).**

№п/п	Критерии	Процент
1.	<b><u>По итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</u></b> своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей; повышении уровня ответственности за порученный участок работы; соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг; соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	от 0,01%

**Д). Критерии для установления размера премии к должностному окладу для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

*(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4р., слесарь сантехник бр., уборщица 1р., дворник 1р., столяр 3р., настройщик пианино и роялей 8р., машинист сцены 4-5р., костюмер бр., монтировщик сцены 3р., гардеробщик 1р., кассир билетный 2р. и прочие)*

№п/п	Критерии	Процент
1.	<b><u>По итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</u></b> своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей; повышении уровня ответственности за порученный	от 0,01%

	участок работы; соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг; соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	
--	---	--

**Е). Критерии для установления размера премии к должностному окладу работникам занимающих должности служащих. (На основании приказа № 247н от 29.05.2008г. Министерства здравоохранения и социального развития РФ)**

**Общепрофессиональные должности служащих первого уровня (дежурный по зданию и прочие)**

**Общепрофессиональные должности служащих второго уровня:**

1 квалификационный уровень (художник и прочие)

2 квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством и прочие)

3 квалификационный уровень (начальник хозяйственного отдела и прочие)

**Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня:**

1 квалификационный уровень (документовед, инженер по охране труда, инженер, бухгалтер, экономист, менеджер по связям с общественностью, менеджер по персоналу, менеджер, инженер программист и прочие)

4 квалификационный уровень (ведущий документовед, ведущий инженер по охране труда, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий менеджер по связям с общественностью, ведущий менеджер, ведущий менеджер по персоналу, ведущий инженер - программист, ведущий инженер и прочие)

5 квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера и прочие)

**Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня:**

1 квалификационный уровень (начальник отдела, начальник отдела кадров, начальник отдела информации, начальник отдела маркетинга, начальник ПЭО, начальник технического отдела и прочие)

№п/п	Критерии	Процент
1.	<p><b><u>По итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</u></b>  своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;  повышении уровня ответственности за порученный участок работы;  соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;  соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;  качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.</p>	от 0,01%

**Ж). Критерии для установления размера премии к должностному окладу для работников руководящего состава Учреждения.**

*(заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно Руководителю Учреждения)*

№п/п	Критерии	Процент
1.	<b><u>По итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)</u></b> своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей; повышении уровня ответственности за порученный участок работы; соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг; соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг; качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.	<b>от 0,01%</b>

**Размер премии максимальным размером не ограничивается, определяется пропорционально отработанному времени, с учетом вклада работника в результат деятельности Учреждения. Увеличение, уменьшение или отмена премии не является существенным изменением оплаты труда работников и назначается, изменяется или отменяется только по приказу Руководителя Учреждения.**

2.3. Премия по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается после подведения результатов хозяйственной деятельности за отчетный период.

2.4. Сумма средств на выплату премии по коллективу Учреждения определяется Руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением (п.2.3).

2.5. Размеры премии работникам Учреждения определяются в соответствии с настоящим положением (п.2.2.) по представлению служебных записок руководителей соответствующих структурных подразделений:

- работникам руководящего состава (заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно Руководителю Учреждения) размер премии определяется Руководителем Учреждения;

-руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, по представлению заместителей Руководителя Учреждения;

-остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения или по представлению заместителей Руководителя Учреждения.

Информация, отраженная в служебной записке к отчетным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя.

2.6. Премия Руководителю Учреждения определяется Учредителем, в соответствии с трудовым договором.

2.7. Работники, проработавшие в отчетном периоде, но уволенные до момента выплаты вознаграждения, имеют право на его получение в общем порядке и в сроки, установленные в Учреждении пропорционально отработанному времени.

2.8. Основания для уменьшения и невыплаты работнику премии:

- невыполнение производственных показателей (государственного задания);
- нарушение должностной инструкции;
- наличие производственных упущений;
- невыполнение указов руководства в установленные сроки;
- несоблюдение внутреннего трудового распорядка;
- дисциплинарные взыскания (прогулы, длительные опоздания, появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и др.)

Основанием для уменьшения и невыплаты работнику премии, является служебная записка руководителей соответствующих структурных подразделений:

- работникам руководящего состава (заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно Руководителю Учреждения) размер уменьшения или невыплаты премии определяется Руководителем Учреждения;
- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, по представлению заместителей Руководителя Учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения или по представлению заместителей Руководителя Учреждения.

Информация, отраженная в служебной записке, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание нарушения.

### **3. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам работников Учреждения.**

3.1 Положением об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области утверждённым постановлением правительства Тульской области от 26.10.2017 года №489 (редакция от 03.08.2023 года №463) установлены следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:



- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

3.2. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу может составлять до 3.0. Он может быть установлен с десятыми сотыми знаками (например, 0,01; 2,99 и т.д.)

Персональный повышающий коэффициент устанавливается по представлению служебных записок руководителей соответствующих структурных подразделений:

- работникам руководящего состава (заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно Руководителю Учреждения) определяется Руководителем Учреждения;

- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, по представлению заместителей Руководителя Учреждения;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Размер выплат с учётом персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставки), установленного с учетом занимаемой должности, определяется путем умножения должностного размера оклада на персональный повышающий коэффициент конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего характера. Увеличение, уменьшение или отмена персонального повышающего коэффициента не является существенным изменением оплаты труда работников и назначается, изменяется или отменяется только по приказу Руководителя Учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный срок в течение календарного года. (месяц, квартал, полугодие, год).

Повышающий персональный коэффициент в период его действия может быть отменен (изменен) по решению директора, в том числе при нарушении нормативных правовых актов, ухудшения качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей и выполнения работ.

Персональный повешающий коэффициент устанавливается списочному составу Учреждения, **при обеспечении указанных выплат финансовыми средствами**, при условии выполнения работником своих должностных обязанностей в полном объеме и отсутствия нарушений, с учетом вклада работника в результат деятельности Учреждения. Увеличение, уменьшение или отмена персонального повешающего коэффициента не является существенным изменением оплаты труда работников и назначается, изменяется или отменяется только по приказу Руководителя Учреждения.

3.3. Критерии для установления повышающих коэффициентов основного персонала Учреждения (ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» (На основании приказа № 570 от 31.08.2007 Министерства здравоохранения и социального развития РФ)

*(контролер билетов и прочие).*

**А)** Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства, в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,2.

**Б)** Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<b><u>Профессиональная подготовка:</u></b> - знание и использование в постоянной деятельности основ экономики и управления в сфере исполнительских искусств;	<b>до 3</b>
2.	<b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b> - безусловное соблюдение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности; - высокое качество работы; - отсутствие служебных нарушений; - расширенный объём работы на постоянной основе.	
3.	<b><u>Важность выполняемой работы:</u></b>	
4.	<b><u>Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач:</u></b>	
5.	<b><u>Степень ответственности при выполнении поставленных задач</u></b> - отсутствие жалоб со стороны потребителей и посетителей; - обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам; - предупреждение и отсутствие конфликтных ситуаций с	

	потребителем по вине работника; -высокая исполнительская дисциплина.	
--	---	--

3.4. Критерии для установления повышающих коэффициентов основного персонала Учреждения (ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена. (На основании приказа № 570 от 31.08.2007 Министерства здравоохранения и социального развития РФ)

*(заведующий билетными кассами, ассистент режиссёра и прочие).*

**А)** Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства, в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,2.

**Б)** Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<b><u>Профессиональная подготовка:</u></b> - знание и использование в постоянной деятельности основ сценической технологии, экономики и управления в сфере исполнительских искусств; - знание и использование законов и иных нормативно правовых актов Российской Федерации, касающихся деятельности организаций исполнительских искусств	<b>до 3</b>
2.	<b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b> - безусловное соблюдение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности; - высокое качество работы; - мобильность и оперативность (умение быстро выполнить творческое и производственное задание); - отсутствие служебных нарушений; - расширенный объём работы на постоянной основе.	
3.	<b><u>Важность выполняемой работы:</u></b> - активное участие в мероприятиях патриотического и идеологического направления.	
4.	<b><u>Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач:</u></b> - проявление инициативы, мастерство, стабильность профессиональных качеств (в т.ч. умение работать в форс-мажорных обстоятельствах)	
5.	<b><u>Степень ответственности при выполнении поставленных задач:</u></b> - за своевременное и качественное составление	

	репетиционных планов и расписаний; - отсутствие жалоб со стороны потребителей и посетителей; - обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам; - предупреждение и отсутствие конфликтных ситуаций с потребителем по вине работника; -высокая исполнительская дисциплина.	
--	---	--

3.5. Критерии для установления повышающих коэффициентов основного персонала Учреждения (ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена») (На основании приказа № 570 от 31.08.2007 Министерства здравоохранения и социального развития РФ)

*(концертмейстер по классу вокала (балета), репетитор по балету, репетитор по вокалу, аккомпаниатор - концертмейстер, администратор, старший администратор, библиотекарь, редактор, лектор - экскурсовод, лектор – искусствовед (музыковед), артист-вокалист (солист), артист балета, артист оркестра, артист хора, артист симфонического оркестра, артист камерного оркестра, артист духового оркестра, артист оркестра народных инструментов, концертные исполнители (всех жанров), редактор (музыкальный редактор), монтажер, звукооператор, редактор по репертуару и прочие)).*

**А)** Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства, в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,2.

**Б)** Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,1;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,2;
- при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;
- при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается:

работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

**В) Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента**

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<p><b><u>Профессиональная подготовка:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание и использование в постоянной деятельности основ сценической технологии, экономики и управления в сфере исполнительских искусств;</li> <li>- знание и использование законов и иных нормативно правовых актов Российской Федерации, касающихся деятельности организаций исполнительских искусств;</li> <li>- знание и использование в постоянной деятельности основы режиссуры и актерского мастерства, музыкальной грамоты, хореографического, вокального, хорового искусства, сценического и музыкального оформления постановок;</li> </ul>	<p><b>до 3</b></p>
2.	<p><b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- мобильность и оперативность (умение быстро выполнить творческое и производственное задание);</li> <li>- безусловное соблюдение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;</li> <li>- высокое качество работы;</li> <li>- отсутствие служебных нарушений;</li> <li>- профессиональная, постоянная работа в разных жанрах, широта репертуара (устанавливается после принятия решения на художественном совете);</li> <li>- расширенный объем работы на постоянной основе;</li> <li>- результативное привлечение дополнительных средств (работа со спонсорами);</li> <li>- успешное исполнение высокохудожественных, технически сложных произведений на постоянной основе.</li> </ul>	
3.	<p><b><u>Важность выполняемой работы:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие в мероприятиях патриотического и идеологического направления;</li> <li>- обслуживание ответственных и социально значимых мероприятий на постоянной основе;</li> <li>- активное участие и большой вклад в реализацию особо важных проектов.</li> </ul>	
4.	<p><b><u>Степень самостоятельности при выполнении</u></b></p>	

	<p><b><u>поставленных задач:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проявление инициативы, мастерство, стабильность профессиональных качеств (в т.ч. умение работать в форс-мажорных обстоятельствах);</li> <li>- успешная организация работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами.</li> </ul>	
5.	<p><b><u>Степень ответственности при выполнении поставленных задач:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за своевременное и качественное составление репетиционных планов и расписаний;</li> <li>- отсутствие жалоб со стороны потребителей и посетителей;</li> <li>- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;</li> <li>- предупреждение и отсутствие конфликтных ситуаций с потребителем по вине работника;</li> <li>- высокая исполнительская дисциплина.</li> </ul>	

3.6. Критерии для установления повышающих коэффициентов основного персонала Учреждения (ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии») (На основании приказа № 570 от 31.08.2007 Министерства здравоохранения и социального развития РФ)

*(главный балетмейстер, главный хормейстер, главный режиссёр, главный художник, режиссёр - постановщик, главный дирижер, балетмейстер - постановщик, заведующий музыкальной частью, заведующий художественно-постановочной частью, режиссёр, дирижёр, балетмейстер, хормейстер, звукорежиссёр, директор творческого коллектива и прочие).*

**А)** Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства, в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,2.

**Б)** Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;

при наличии второй квалификационной категории - 0,1;

при наличии первой квалификационной категории - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;

при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается:

работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

**В) Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента**

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<b><u>Профессиональная подготовка:</u></b> - знание и использование в постоянной деятельности основ сценической технологии, экономики и управления в сфере исполнительских искусств; - знание и использование законов и иных нормативно правовых актов Российской Федерации, касающихся деятельности организаций исполнительских искусств; - знание и использование в постоянной деятельности основы режиссуры и актерского мастерства, музыкальной грамоты, хореографического, вокального, хорового искусства, сценического и музыкального оформления постановок;	<b>до 3</b>
2.	<b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b> - мобильность и оперативность (умение быстро выполнить творческое и производственное задание); - безусловное соблюдение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности; - высокое качество работы; - отсутствие служебных нарушений; - профессиональная, постоянная работа в разных жанрах, широта репертуара (устанавливается после принятия решения на художественном совете); - расширенный объем работы на постоянной основе; - результативное привлечение дополнительных средств (работа со спонсорами); - успешное исполнение высокохудожественных, технически сложных произведений на постоянной основе.	
3.	<b><u>Важность выполняемой работы:</u></b> - активное участие в мероприятиях патриотического и идеологического направления; - обслуживание ответственных и социально значимых	

	<p>мероприятий на постоянной основе;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие и большой вклад в реализацию особо важных проектов.</li> </ul>	
4.	<p><b><u>Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проявление инициативы, мастерство, стабильность профессиональных качеств (в т.ч. умение работать в форс-мажорных обстоятельствах);</li> <li>- успешная организация работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами;</li> <li>- успешная организация заключения договоров.</li> </ul>	
5.	<p><b><u>Степень ответственности при выполнении поставленных задач:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за своевременное и качественное составление репетиционных планов и расписаний;</li> <li>- успешное руководство структурными подразделениями, отделами, творческими коллективами;</li> <li>- отсутствие жалоб со стороны потребителей и посетителей;</li> <li>- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;</li> <li>- предупреждение и отсутствие конфликтных ситуаций с потребителем по вине работника;</li> <li>- высокая исполнительская дисциплина.</li> </ul>	

3.7. Критерии для установления повышающих коэффициентов работникам занимающих должности служащих. (На основании приказа № 247 н от 29.05.2008г. Министерства здравоохранения и социального развития РФ)

**Общепромышленные должности служащих первого уровня (дежурный по зданию и прочие)**

**Общепромышленные должности служащих второго уровня:**

1 квалификационный уровень (художник и прочие)

2 квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством и прочие)

3 квалификационный уровень (начальник хозяйственного отдела и прочие)

**Общепромышленные должности служащих третьего уровня:**

1 квалификационный уровень (документовед, инженер по охране труда, инженер, бухгалтер, экономист, менеджер по связям с общественностью, менеджер по персоналу, менеджер, инженер программист и прочие)

4 квалификационный уровень (ведущий документовед, ведущий инженер по охране труда, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий менеджер по



связям с общественностью, ведущий менеджер, ведущий менеджер по персоналу, ведущий инженер программист, ведущий инженер и прочие)

5 квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера и прочие)

**Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня:**

1 квалификационный уровень (начальник отдела, начальник отдела кадров, начальник отдела информации, начальник отдела маркетинга, начальник ПЭО, начальник технического отдела и прочие)

А) Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства, в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 5 лет – 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,2.

Б) Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<b><u>Профессиональная подготовка:</u></b> - использование в постоянной деятельности методов анализа и прогнозирования; - знание и использование в постоянной деятельности основ сценической технологии, бухгалтерского учета, экономики и управления в сфере исполнительских искусств; - проведение (умение вести) деловых переговоров на постоянной основе; - знание и использование законов и иных нормативно правовых актов Российской Федерации, касающихся деятельности организаций исполнительских искусств и прочих нормативно правовых актов;	<b>до 3</b>
2.	<b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b> - мобильность и оперативность (умение быстро выполнить творческое и производственное задание); - безусловное соблюдение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности; - высокое качество работы; - отсутствие служебных нарушений; - расширенный объем работы на постоянной основе; - результативное привлечение дополнительных средств (работа со спонсорами); - разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и ресурсов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной	

	<p>безопасности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- интеллектуальной и психологической нагрузки.</li> </ul>	
3.	<p><b><u>Важность выполняемой работы:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- активное участие в мероприятиях патриотического, идеологического направления и социально значимых мероприятий на постоянной основе;</li> <li>- успешное выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ на постоянной основе;</li> <li>- активное участие и большой вклад в реализацию особо важных проектов.</li> </ul>	
4.	<p><b><u>Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оперативное отслеживание изменений в законодательстве Российской Федерации, контроль за своевременным отражением изменений в законодательстве РФ в автоматизированных системах учета;</li> <li>- проявление инициативы, мастерство, стабильность профессиональных качеств (в т.ч. умение работать в форс-мажорных обстоятельствах);</li> <li>- успешную организацию работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами;</li> <li>- личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ.</li> </ul>	
5.	<p><b><u>Степень ответственности при выполнении поставленных задач:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- улучшение количественных значений или позитивные качественные сдвиги показателей, связанных с финансовыми результатами деятельности организации, достигнутые при участии работника;</li> <li>- обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам;</li> <li>- отсутствие жалоб со стороны проверяющих и контролирующих органов;</li> <li>- предупреждение и отсутствие конфликтных ситуаций с потребителем по вине работника;</li> <li>- функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения;</li> <li>- высокая исполнительская дисциплина.</li> </ul>	

3.8. Критерии для установления повышающих коэффициентов для работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4р., слесарь сантехник бр., уборщица 1р., дворник 1р., столяр 3р., настройщик пианино и роялей 8р., машинист сцены 4-5р., костюмер бр., монтировщик сцены 3р., гардеробщик 1р., кассир билетный 2р. и прочие)

А) Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет – 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,2.

Б) Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<b><u>Профессиональная подготовка:</u></b> - использование в постоянной деятельности современных технологий.	<b>до 3</b>
2.	<b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b> - мобильность и оперативность (умение быстро выполнить производственное задание); - безусловное соблюдение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности; - высокое качество работы; - отсутствие служебных нарушений; - расширенный объем работы на постоянной основе.	
3.	<b><u>Важность выполняемой работы:</u></b> - обслуживание ответственных и социально значимых мероприятий на постоянной основе;	
4.	<b><u>Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач:</u></b> - проявление инициативы, стабильность профессиональных качеств (в т.ч. умение работать в форс мажорных обстоятельствах).	
5.	<b><u>Степень ответственности при выполнении поставленных задач:</u></b> - отсутствие жалоб со стороны потребителей и посетителей; - обучение, наставничество, оказание помощи в работе вновь принятым на работу сотрудникам; - предупреждение и отсутствие конфликтных ситуаций с потребителем по вине работника; - высокая исполнительская дисциплина.	

#### 4. Порядок и условия оказания материальной помощи.

4.1. Источником данного вида материального стимулирования работников Учреждения являются:

- чистая прибыль, полученная от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- средства от спонсорской и благотворительной помощи.

4.2. Могут производиться следующие выплаты:

- оказание материальной помощи бывшим Работникам учреждения, ушедшим на пенсию по возрасту или на творческую пенсию;
- выплата материальной помощи семье Работника (бывшего работника), умершего от общего заболевания или несчастного случая в быту;
- в случае смерти близких родственников Работника (родители, супруги, дети);
- выплата материальной помощи Работнику, вступившему в брак;
- оказание материальной помощи Работникам, имеющим детей дошкольного возраста или учащимся в среднем общеобразовательном учреждении;
- оказание материальной помощи нуждающимся Работникам на лечение, другие виды медицинской и социальной помощи;
- при рождении ребенка выплатить материальную помощь каждому родителю - работнику учреждения (матери и отцу новорожденного);
- оказание материальной помощи работникам учреждения, имеющих детей - инвалидов, на лечение или на приобретение лекарств;
- оказание материальной помощи по компенсации затрат (проезд, питание др.) за участие в концертах детям Детской филармонии;
- оказание материальной помощи Работникам, имеющих трое и более детей (многодетным семьям).

Оказание материальной помощи производится при обеспечении указанных выплат финансовыми средствами, на основании Приказа Руководителя Учреждения и письменного заявления работника (члена семьи работника).