

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета  
ГУК ТО «Тульская областная  
филармония»

М.Е.Краюшкина

«14» марта 2016 г.

«Утверждаю»

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

Е.Ю.Руднева



«14» марта 2016 г.

Приложение № \_\_\_  
К положению об оплате труда  
работников ГУК ТО «ТОФ»  
от \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.

**Положение об основании и условии установления персонального  
повышающего коэффициента к окладу работникам государственного учреждения  
культуры Тульской области «Тульская областная филармония имени  
народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение установления персонального повышающего коэффициента работникам ГУК ТО «Тульская областная филармония» (далее – Учреждение) определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников Учреждения.

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. Источниками выплат **персонального повышающего коэффициента** может являться:

- экономия фонда оплаты труда;
- экономия средств, при осуществлении творческо-производственной деятельности;
- средства от спонсорской и благотворительной помощи;
- другие виды доходов, полученные от физических и юридических лиц.

**2. Цели и задачи установления персонального повышающего коэффициента**

2.1. Целью установления персонального повышающего коэффициента является повышение эффективности и качества труда, рост профессионального мастерства, достижение высоких результатов работы и социально-экономическая защита работников.

2.2. Установление персонального повышающего коэффициента работникам Учреждения решает следующие задачи:

- поддержка работников, осуществляющих свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;
- мотивация работников на повышение результатов профессиональной деятельности;
- высокое качество подготовки и проведения мероприятий;
- эффективное применение в работе современных технологий.

### 3. Порядок и размер установления значения персонального повышающего коэффициента.

3.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу может составлять от 0,1 до 3,0. Он может быть установлен с десятистыми сотыми единицами (например, 0,01; 2,99 и т.д.)

3.2. Персональный повышающий коэффициент устанавливается:

- по представлению руководителей структурных подразделений – в отношении работников, занятых в структурных подразделениях учреждения;

- по решению директора – в отношении руководителей структурных подразделений.

3.3. 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.

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

3.5 Критерии определения размеров персональных повышающих коэффициентов работникам учреждения согласовываются на общем собрании коллектива работников Учреждения и с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников) и оформляются приказом директора. Приказ директора доводится до сведения всех работников Учреждения.

3.6. Директор Учреждения определяет возможные персональные коэффициенты для работников, исходя из фонда оплаты труда.

3.7. Решение об установлении конкретного персонального повышающего коэффициента к окладу принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. В особых случаях директор Учреждения может повысить персональный коэффициент работнику, исходя из важности (уникальности) данного работника для реализации текущих или конкретных задач Учреждения.

3.8. Повышающий 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.

### 4. Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента 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).

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<u>Степень ответственности при выполнении поставленных задач</u> - отсутствие жалоб со стороны потребителей и посетителей; - предупреждение и отсутствие конфликтных ситуаций с	от 0,1 до 3

потребителем по вине работника
--------------------------------

**5. Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента 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).**

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b> - успешное исполнение высокохудожественных, технически сложных произведений; - мобильность и оперативность (умение быстро выполнить творческое и производственное задание); - выполнение дополнительных работ, не входящих в трудовые обязанности; - профессиональная, постоянная работа в разных жанрах, широта репертуара (устанавливается после принятия решения на художественном совете)	от 0,1 до 3  от 0,1 до 3  от 0,1 до 3  от 0,1 до 3
2.	<b><u>Важность выполняемой работы:</u></b> - активное участие в мероприятиях патриотического и идеологического направления.	от 0,1 до 3
3.	<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)	от 0,1 до 3

**6. Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента 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).**

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b> - успешное обслуживание ответственных и социально значимых мероприятий на постоянной основе; - успешное выполнение дополнительных работ, не входящих в трудовой договор. - успешное исполнение высокохудожественных, технически сложных произведений;	от 0,1 до 3  от 0,1 до 3  от 0,1 до 3
2.	<b><u>Важность выполняемой работы:</u></b> - за активное участие в мероприятиях патриотического и идеологического направления. - за активное участие и большой вклад в реализацию особо важных проектов и социально значимых	от 0,1 до 3  от 0,1 до 3

	мероприятий.	
3.	<b><u>Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач:</u></b> - успешная организация заключения договоров и получения грантов; - успешная организация работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами	от 0,1 до 3  от 0,1 до 3
4.	<b><u>Степень ответственности при выполнении поставленных задач</u></b>	от 0,1 до 3

**7. Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента 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).**

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b> - результативное привлечение дополнительных средств (работа со спонсорами); - успешное обслуживание ответственных и социально значимых мероприятий; - успешное выполнение дополнительных работ, не входящих в трудовые обязанности; - расширенный объем работ.	от 0,1 до 3 от 0,1 до 3 от 0,1 до 3 от 0,1 до 3
2.	<b><u>Важность выполняемой работы:</u></b> - за активное участие и большой вклад в реализацию особо важных проектов. - реальное участие в мероприятиях патриотического и идеологического направления.	от 0,1 до 3
3.	<b><u>Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач:</u></b> - успешная организация заключения договоров и получения грантов; - успешная организация работ по реализации проектов, а также непосредственное руководство проектами.	от 0,1 до 3 от 0,1 до 3
4.	<b><u>Степень ответственности при выполнении поставленных задач:</u></b> - успешное руководство структурными подразделениями, отделами, творческими коллективами; - соблюдение сроков и порядок предоставления отчетности.	от 0,1 до 3 от 0,1 до 3

**8. Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента для работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<b><u>Профессиональная подготовка</u></b>	от 0,1 до 3
2.	<b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b> - безусловное соблюдение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности; - успешное выполнение дополнительных работ, расширенный объем работ.	от 0,1 до 3 от 0,1 до 3
3.	<b><u>Важность выполняемой работы</u></b>	от 0,1 до 3
4.	<b><u>Степень ответственности при выполнении поставленных задач.</u></b>	от 0,1 до 3

**9. Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента работникам занимающих должности служащих. ( на основании приказа №247н от 29.05.2008г. Министерства здравоохранения и социального развития РФ)**

№п/п	Критерии	Коэффициент
1.	<b><u>Профессиональная подготовка:</u></b> - проведение (умение вести) деловых переговоров; - использование в постоянной деятельности методов анализа и прогнозирования. - использование в постоянной деятельности современных технологий;	от 0,1 до 3 от 0,1 до 3 от 0,1 до 3
2.	<b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b> - разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и ресурсов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности; - реальное привлечение дополнительных средств; - успешное выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности.	от 0,1 до 3 от 0,1 до 3 от 0,1 до 3
3.	<b><u>Важность выполняемой работы:</u></b> - успешное выполнение работ особой важности, не предусмотренных должностной инструкцией, и прочих специальных видов работ ( по результатам исполнения);	от 0,1 до 3
4.	<b><u>Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач:</u></b>	

	<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>- успешную организацию заключения договоров и получения грантов;</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>	<p>от 0,1 до 3</p> <p>от 0,1 до 3</p> <p>от 0,1 до 3</p> <p>от 0,1 до 3</p>
<p>5.</p>	<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>- наличие и качество ведения документации;</li> <li>- соблюдение сроков и порядок предоставления отчетности.</li> </ul>	<p>от 0,1 до 3</p> <p>от 0,1 до 3</p> <p>от 0,1 до 3</p> <p>от 0,1 до 3</p>

## ПРОТОКОЛ № 19

Заседания профсоюзного комитета ГУК ТО «ТОФ» № от 14.03.2016 г.

### Повестка дня:

**1. О** Проекте «Положение об основании и условии установления персонального повышающего коэффициента к окладу работникам государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.».

### Присутствовали:

Председатель профкома - Краюшкина М.Е.

### Члены профкома:

Шевверев Г.М., Афанасьева Н.А., Савина Е.В., Скутина Т. Ю., Наумова Е. А., Шлумпер О.В.

**Вопрос №1.** О Проекте «Положение об основании и условии установления персонального повышающего коэффициента к окладу работникам государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.».

### РЕШИЛИ:

Утвердить и подписать Положение об основании и условии установления персонального повышающего коэффициента к окладу работникам государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.».

### ПОСТАНОВИЛИ:

Утвердить и подписать Положение об основании и условии установления персонального повышающего коэффициента к окладу работникам государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.».

Председатель профкома ГУК ТО «ТОФ»



Краюшкина М.Е.