

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета  
ГУК ТО «Тульская областная  
филармония»

 Е.А. Соколова

«23»  2012 г.

«Утверждаю»

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

 Н.Д. Сальков

 2012 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### О материальном стимулировании работников ГУК ТО «Тульская областная филармония»

#### 1. Общие положения

Настоящее Положение «О материальном стимулировании работников ГУК ТО «Тульская областная филармония» разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.» (далее Филармония) в повышении результатов работы, улучшения качества концертных программ и мероприятий, а также закрепления кадров.

Выплаты стимулирующего характера регламентируются:

- трудовым законодательством РФ;
- Положением об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области, утвержденное Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 года № 609;
- Уставом ГУК ТО «Тульская областная филармония»;
- коллективным и трудовым договорами;
- другими нормативными документами, направленными на материальное стимулирование в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Тульской области.

Источниками выплат материального стимулирования являются:

- экономия фонда оплаты труда;
- экономия средств, при осуществлении творческо-производственной деятельности;
- чистый доход от выполнения концертной деятельности;
- средства от спонсорской и благотворительной помощи;
- другие виды доходов от государственных и негосударственных организаций и предприятий.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера включают в себя:

- премии;
- повышающие коэффициенты;

- надбавки и доплаты;
- единовременная материальная помощь;
- частичная или полная оплата медицинских показаний лечебных учреждений (только за счет средств чистого дохода от выполнения концертной деятельности).
- ссуд (только за счет средств чистого дохода от выполнения концертной деятельности);
- другие выплаты, улучшающие материальное положение работников.

Стимулирующие и компенсационные выплаты назначаются только при условии точного выполнения работником своих должностных обязанностей в полном объеме и отсутствия нарушения трудовой дисциплины.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера могут выплачиваться работникам, состоящим в списочном составе Филармонии, при наличии средств на эти цели, с учетом вклада работника в результат филармонической деятельности.

## **II. Порядок и условия премирования работников Филармонии.**

2.1.В целях поощрения работников Филармонии за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премии за качество работы.
- разовые премии за выполнение работ, необходимых для Филармонии и не являющихся непосредственными должностными обязанностями работника; активный поиск заказчиков, спонсоров и др.
- единовременные поощрения за :
  - ▲ добросовестный и многолетний труд;
  - ▲ при достижении юбилейного возраста (50,60 лет);
  - ▲ при достижении возраста 25,30,35,40,45,55,65,70 лет и далее;
  - ▲ при увольнении на пенсию;
  - ▲ премии, связанные с профессиональными праздниками и юбилейными датами учреждения.

2.2.Основанием для премирования работников Филармонии являются добросовестность и качественное выполнение должностных обязанностей, строгое выполнение Устава Филармонии, 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 Художественного руководителя Филармонии за выполнение следующих показателей:

*а/ творческому составу:*

- выполнение производственно-финансовых показателей плана;
- выполнение установленных норм концертов;
- создание новых концертных программ;
- безотказная работа на выездных концертах в интересах Филармонии;

- уровень рентабельности проведенных концертов;
- участие в фестивалях, конкурсах, благотворительных шефских концертах;
- обслуживание зрителей Филармонии на высоком профессиональном уровне;
- поиск спонсоров;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- положительный отзыв заказчика, зрителя;

*б/ специалистам, служащим, рабочим (работникам обслуживающего персонала)*

- выполнение производственно-финансовых показателей плана;
- качественное концертное обслуживание;
- поиск спонсорских средств;
- добросовестное выполнение служебных обязанностей;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- достижение максимальной рентабельности от проводимых концертов;
- выполнение социально-творческих заказов;
- организация новых форм и направлений деятельности филармонии;
- создание и прокат новых творческих коллективов;
- выполнение планов по техническому перевооружению;
- экономия материальных и финансовых ресурсов, снижение уровня затрат при выполнении производственно-финансового плана;
- разработка, адаптация и внедрение программного обеспечения по управлению творческой, производственной финансовой деятельностью;
- внедрение инноваций по культурно-эстетическому воспитанию детей и молодежи и концертному обслуживанию населения.

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 коллективам определяется Художественным руководителем Филармонии в соответствии с настоящим Положением (п.2.2) и трудовым договором.

2.5. Размеры премии работникам Филармонии определяются:

- работникам руководящего состава (заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно Художественному руководителю) размер премии определяется Художественным руководителем Филармонии в соответствии с п.2.2. настоящего Положения;

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

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

2.6. Премия Художественному руководителю Филармонии определяется Учредителем, в соответствии с трудовым договором.

2.7. Сумма материального поощрения максимальным размером не ограничивается.

2.8. Премия устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.9. Работники, проработавшие в отчетном периоде, но уволенные до момента выплаты вознаграждения, имеют право на его получение в общем порядке и в сроки, установленные в Филармонии.

2.10. Пропорционально отработанному времени может быть выплачено вознаграждение работникам, не полностью проработавшим в отчетном периоде по уважительным причинам (увольнение в связи с призывом на службу в Вооруженные силы, уход на пенсию, рождение ребенка, поступление в высшее (среднее профессиональное) учебное заведение, срок инвалидности, отпуск по уходу за ребенком у женщин и другие аналогичные случаи).

### **III. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам Филармонии.**

3.1. Источником данного вида материального стимулирования работников Филармонии являются средства.

3.2. Могут производиться следующие выплаты:

- материальная помощь семье в случае смерти работника;
- материальная помощь работнику, в случае смерти его близких родственников (родители, супруги, дети, внуки);
- материальная помощь бывшим работникам Филармонии, ушедшим на пенсию по старости или творческую пенсию;
- материальная помощь работникам Филармонии, имеющим детей дошкольного возраста и учащихся: организация летнего отдыха, подготовка к началу учебного года;
- материальная помощь на лечение, протезирование зубов и другие случаи, связанные с восстановлением здоровья работников и пенсионеров филармонии;
- материальная помощь на ремонт инструментов, эксплуатируемых на концертах в течение года;
- компенсация затрат на проезд к месту работы и обратно, работникам проживающим за пределами г. Тулы;
- беспроцентная ссуда на неотложные нужды, связанные с большими материальными затратами.
- оказание материальной помощи по компенсации затрат (проезд, питание др.) за участие в концертах детям Детской филармонии.
- и др.

Оказание материальной помощи производится на основании распоряжения Художественного руководителя Филармонии и письменного заявления работника.

### **IV. Порядок и условия выплаты работникам Филармонии повышающих коэффициентов к окладам и других выплат стимулирующего характера.**

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.

4.2.4. *Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности* устанавливается категории работников занимающих должности служащих и отнесенных к профессионально квалификационной группе:

«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»-

2 квалификационный уровень -0,05;

«Общепрофессиональные должности служащих 2 уровня»

2 квалификационный уровень -0,05;

3 квалификационный уровень -0,1;

4 квалификационный уровень -0,2;

5 квалификационный уровень -0,3.

«Общепрофессиональные должности служащих 3 уровня»

2 квалификационный уровень -0,1;

3 квалификационный уровень -0,2;

4 квалификационный уровень -0,3;

5 квалификационный уровень -0,4.

«Общепрофессиональные должности служащих 4 уровня»

2 квалификационный уровень -0,25.

4.2.5. *Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ* устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) работ – до 0,2.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение ответственных (особо ответственных) работ- до 0,4.

4.3. Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается Художественным руководителем Филармонии с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.



Применение повышающих коэффициентов к окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

## **V. Порядок и условия установления надбавок и доплат работникам Филармонии.**

5.1. В целях стимулирования труда работников Филармонии, создания условий более высокой дифференциации заработной платы и усиления социальной защищенности работников, в пределах имеющихся финансовых средств могут быть установлены следующие *доплаты*:

- за совмещение профессий, должностей;
- руководство (в т.ч. музыкальное) коллективом, ансамблем, бригадой;
- труд, в условиях, отступающих от нормальных (в т.ч. за условия труда, в связи с разделением смены на две части, работой в многосменном режиме и т.п.)
- использование моющих средств по уборке помещений;
- очистку крыши здания Филармонии, уборку территории в зимнее время года и др.;
- работу в ночное время;
- работу на компьютере, согласно коллективному договору.

### *надбавки:*

- создание новых программ;
- увеличение объема выполняемых работ;
- почетное звание;
- достижения в труде, интенсивность труда;
- выполнение особо важной работы (на срок ее проведения);

5.2. Размеры надбавок и доплат максимальными размерами не ограничиваются, определяются пропорционально отработанному времени, с учетом вклада работника в результат деятельности Филармонии или в обеспечение достижения этого результата.

5.3. Увеличение, уменьшение или отмена доплат и надбавок не является существенным изменением оплаты труда работников и назначаются, изменяются или отменяются только по приказу Художественного руководителя Филармонии.