


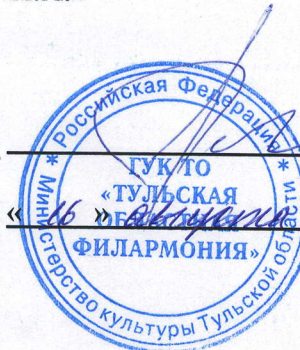
Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГУК ТО «Тульская областная  
филармония имени народного артиста  
Российской Федерации Михайловского  
И.А.»



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**  
**об условиях оплаты труда работников**  
**государственного учреждения культуры Тульской области**  
**«Тульская областная филармония имени народного артиста**  
**Российской федерации Михайловского И.А.»**

## 1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственного учреждения культуры Тульской области «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.» (далее - Положение, работники, учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

- условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат компенсационного характера в государственном учреждении Тульской области, утвержденным Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 N 598 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области" (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с [Перечнем](#) видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденным Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 N 598 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области" (далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

- другие вопросы оплаты труда.

Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения, самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для государственных

организаций (учреждений) Тульской области соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется:

- исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Тульской области;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- средства от спонсорской и благотворительной помощи.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников культуры и искусства ГУК ТО ТОФ**

1. Размеры окладов работников культуры и искусства (далее - работники культуры) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570 (зарегистрировано в Минюсте России 1 октября 2007 г. N 10222):

Должности	Размер должностного оклада, рубли
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" ( <i>контролер билетов и прочие</i> )	7 805
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" ( <i>заведующий билетными кассами, ассистент режиссёра и прочие</i> ).	10 608
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" ( <i>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</i> ).	12 191
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" ( <i>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</i> ).	13 899

(окладная часть таблицы в ред. [Постановления](#) правительства Тульской области от 26.10.2017 N 489) (редакция от 03.08.2023 года Постановление №463).

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений ГУК ТО ТОФ устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии, не отнесенные к ПКГ, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, утвержденной [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

Должности, не отнесенные к ПКГ	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, редактор электронных баз данных музея, специалист по учету музейных предметов, аранжировщик.	12 191
Главный режиссер, главный художник-модельер театрального костюма, главный художник по свету, главный администратор, заведующий театрально-производственной мастерской, художественный руководитель, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций.	13 899

(окладная часть таблицы в ред. [Постановления](#) правительства Тульской области от 26.10.2017 N 489) (редакция от 03.08.2023 года Постановление №463).

2. Работникам культуры предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем ГУК ТО ТОФ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклад) работника на повышающий

коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в [пунктах 3 - 5 Положения](#).

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

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам культуры с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. **(ПРИЛОЖЕНИЕ №2)**

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем ГУК ТО ТОФ персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

**Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента осуществляется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.**

4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет включительно - 0,10;
- свыше 5 до 10 лет включительно - 0,15;
- свыше 10 лет - 0,2.

**Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.**

5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры 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.

6. С учетом условий труда работников культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](#) Положения.

7. Работникам культуры выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 7](#) Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

1. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к [ПКГ](#), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 года N 11858):

Квалификационные уровни	Размер оклада, рубли
<b><i>ПКГ Общеотраслевые должности служащих 1 уровня</i></b>	
1 квалификационный уровень ( <i>дежурный по зданию и прочие</i> )	7 565
2 квалификационный уровень	7 941
<b><i>ПКГ Общеотраслевые должности служащих 2 уровня</i></b>	
1 квалификационный уровень ( <i>художник и прочие</i> )	10 608
2 квалификационный уровень ( <i>заведующий складом, заведующий хозяйством и прочие</i> )	11 139
3 квалификационный уровень ( <i>начальник хозяйственного отдела и прочие</i> )	11 669
4 квалификационный уровень	12 731
5 квалификационный уровень	13 790
<b><i>ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня</i></b>	
1 квалификационный уровень ( <i>документовед, инженер по охране труда, инженер, бухгалтер, экономист, менеджер</i> )	12 070

<i>по связям с общественностью, менеджер по персоналу, менеджер, инженер программист и прочие)</i>	
2 квалификационный уровень	13 277
3 квалификационный уровень	14 483
4 квалификационный уровень ( <i>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)</i> )	15 691
5 квалификационный уровень ( <i>заместитель главного бухгалтера и прочие)</i> )	16 897
<b>ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня</b>	
1 квалификационный уровень ( <i>начальник отдела, начальник отдела кадров, начальник отдела информации, начальник отдела маркетинга, начальник ПЭО, начальник технического отдела и прочие)</i> )	16 897
2 квалификационный уровень	17 222
3 квалификационный уровень	17 910

2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

Наименование должности	Размер оклада, рубли
Специалист по охране труда	12 070
Специалист по закупкам	12 070
Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	12 070
Специалист по туризму	12 070
Системный администратор	12 070
Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	12 070
Начальник отдела	16 897
Контрактный управляющий	12 779
Заведующий центром	16 897
Заместитель заведующего центром	13 899

(окладная часть таблицы в ред. [Постановления](#) правительства Тульской области от 26.10.2017 N 489 (редакция от 03.08.2023 года Постановление №463).

3. Работникам, занимающим должности служащих, предусматривается установление повышающих коэффициентов к 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 квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем ГУК ТО ТОФ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 4 - 6 Положения](#).

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

4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. **(ПРИЛОЖЕНИЕ №2)**

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем ГУК ТО ТОФ персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

**Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента осуществляется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.**

5. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет включительно - 0,10;

свыше 5 до 10 лет включительно - 0,15;

свыше 10 лет - 0,2.

**Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.**

6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам 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.

7. С учетом условий труда работников культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](#) Положения.

8. Работникам культуры выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 7](#) Положения.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

1. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</b>	
1 квалификационный уровень ( <i>Дворник 1 р., Монтировщик сцены 3 р., Уборщик служебных помещений 1 р. Гардеробщик 1 р., Кассир билетный 2 р.,</i> )	6 718
2 квалификационный уровень	7 026
<b>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</b>	
1 квалификационный уровень ( <i>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4 р., Машинист сцены 4р., Машинист сцены 5р.</i> )	8 188
2 квалификационный уровень ( <i>Слесарь - сантехник 6 р., Костюмер 6 р.</i> )	8 571

3 квалификационный уровень	9 312
4 квалификационный уровень ( <i>Настройщик пианино и роялей 8 р.</i> )	10 285

(окладная часть таблицы в ред. [Постановления](#) правительства Тульской области от 26.10.2017 N 489) (редакция от 03.08.2023 года Постановление №463).

**4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя Учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Перечень рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы устанавливается локальным актом учреждения. (ПРИЛОЖЕНИЕ №3)**

2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем ГУК ТО ТОФ с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 3 - 4](#) Положения.

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

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. (ПРИЛОЖЕНИЕ №2)

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем ГУК ТО ТОФ персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

**Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента осуществляется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.**

4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в следующих размерах:  
от 1 года до 5 лет включительно - 0,10;  
свыше 5 до 10 лет включительно - 0,15;  
свыше 10 лет - 0,2.

**Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.**

5. С учетом условий труда работников культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](#) Положения.

6. Работникам культуры выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные [разделом 7](#) Положения.

**5. Условия оплаты труда руководителя ГУК ТО ТОФ,  
его заместителей и главного бухгалтера**

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

3. К основному персоналу относятся:

1) *деятельность театров и концертных организаций: главный художник, главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, режиссер-постановщик, художник-постановщик, балетмейстер-постановщик, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художники всех специальностей, репетитор по балету, репетитор по вокалу, репетитор по технике речи, редактор, артист драмы, артист (кукловод) театра кукол, артист-вокалист, артист балета, артист хора, артист оркестра, артист симфонического оркестра, артист камерного оркестра, артист эстрадно-симфонического оркестра, артист духового оркестра, артист оркестра народных инструментов, артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля), артист балета ансамбля песни и танца, артист балета танцевального коллектива, артист хора ансамбля песни и танца, артист хорового коллектива, артисты - концертные исполнители (всех жанров), лектор-искусствовед (музыковед), чтец - мастер художественного слова, концертмейстер, аккомпаниатор;*

4. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.
5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.
6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.
7. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.
8. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается учредителем и включается в трудовой договор.
9. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения производится премирование руководителя учреждения.
10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.
11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
  - выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
  - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
  - надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3. Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

4. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

8. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

## **7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
выплаты за качество выполняемых работ;  
премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Порядок, размер, показатели эффективности и условия предоставления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются на основе локального акта учреждения, согласованного с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников учреждения при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявлении Благодарности Губернатора Тульской области, вручении Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области или выполнении особо важных и срочных работ.

Размер, порядок и условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с Учредителем.

4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

- 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.

5. Премиальная выплата по итогам работы является ежемесячной, ежеквартальной выплатой и устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работника.

Показатели эффективности деятельности работника, порядок и условия осуществления премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с Учредителем.

Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер.

6. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, - руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, - 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.

7. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательный характер.

8. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

1. Работникам, руководителям учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "Заслуженный" (кроме работников театрально-концертных учреждений) - 0,2;

при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - 0,25;

награжденным отраслевыми знаками - 0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2. Работникам, руководителям отдельных учреждений дополнительно устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) в соответствии с *приложением № 2 к Положению*.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3. Работникам (руководителям) учреждения оказывается материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере с учетом обеспечения финансовыми средствами принимает в отношении:

работников учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера - руководитель учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников;

руководителя учреждения - Учредитель в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным распорядительным актом Учредителя.

***4. Работникам, руководителям государственных театрально-концертных учреждений области, имеющим почетные звания: народный артист Российской Федерации, заслуженный деятель искусств Российской Федерации, заслуженный артист Российской Федерации, заслуженный художник Российской Федерации, заслуженный работник культуры Российской Федерации, а также имеющим аналогичные почетные звания бывших союзных республик и республик, входящих в состав Российской Федерации, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) в размере 50 процентов.***

## **9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

1. Руководители и работники учреждений имеют право на ***единовременную выплату один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада по занимаемой должности с учетом повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению)*** по его заявлению при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

2. Решение об осуществлении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам принимается руководителем на основании заявления работника, представляемого



одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

3. Решение об осуществлении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю принимается учредителем на основании заявления руководителя, представляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

4. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата осуществляется только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска по заявлению работника.

5. Единовременная выплата вновь принятым работникам осуществляется пропорционально отработанному времени с даты поступления в учреждение до конца календарного года. При написании заявления на предоставления части отпуска продолжительностью не менее 7 календарных дней, но не ранее чем через 6 месяцев с даты приема на работу согласно ст.122 ТК РФ.

6. Работникам, работающим менее чем на одну ставку (0,25;0,5;0,75), единовременная выплата осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки.

7. Работникам, работающим по совместительству, единовременная выплата осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки, после предоставления справки с основного места работы об отсутствии (наличии) права на выплату.

8. При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году при условии, если работник не получал данную выплату в государственном учреждении культуры Тульской области в текущем финансовом году (подтверждением является справка, выданная государственным учреждением культуры Тульской области о выплаченной или невыплаченной единовременной выплате к ежегодному оплачиваемому отпуску в текущем финансовом году).

9. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску не осуществляется работникам, получившим ее в текущем финансовом году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в государственное учреждение культуры Тульской области (подтверждением является справка, выданная государственным учреждением культуры Тульской области о выплаченной или невыплаченной единовременной выплате к ежегодному оплачиваемому отпуску в текущем финансовом году).

10. Единовременная выплата не учитывается при расчете доплаты до уровня минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

11. Единовременная выплата не выплачивается работникам в следующих случаях:

а) находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;

б) находящемся в отпуске без сохранения заработной платы в текущем календарном году превышающих 14 календарных дней, за исключением категорий работников согласно ст. 128 ТК РФ.

Для расчета суммы единовременной выплаты принимаются размеры оклада в соответствии с занимаемой должностью работника установленного на день ее выплаты.

Выплата производится в пределах денежных средств, доведенных учреждению лимитами бюджетных обязательств на оплату труда.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об исчислении стажа работы для установления повышающего**  
**коэффициента к должностному окладу за выслугу лет**

1. Настоящее Положение регулирует порядок исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет и периодов работы, которые учитываются при определении данного стажа работы.

2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам по основной должности или по должности, занимаемой на условиях внешнего совместительства. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет не устанавливается заместителям директора, [главному бухгалтеру](#).

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

при стаже от 1 года до 5 лет включительно - 0,1;

при стаже свыше 5 лет до 10 лет включительно - 0,15;

при стаже свыше 10 лет - 0,2.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, включается:

а) время работы в учреждениях культуры;

б) время работы в органах исполнительной власти на должностях, связанных с направлением деятельности учреждения;

в) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Возможность включения в стаж иных периодов работы рассматривается на основании письменного заявления работника. Для предварительного рассмотрения вопроса включения в стаж иных периодов работы приказом учреждения создается соответствующая комиссия. Работник по требованию председателя комиссии обязан представить дополнительные документы, подтверждающие опыт и знания, полученные в иные периоды работы, которые необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией. Дополнительными документами, подтверждающими стаж работы, являются надлежаще оформленные документы, установленные законодательством Российской Федерации, выданные соответствующими государственными органами, архивными и иными учреждениями. Подтверждение стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, свидетельскими показаниями не допускается. Установление

повышающего коэффициента производится на основании приказа руководителя учреждения культуры по представлению комиссии по установлению стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет. Иные периоды работы в совокупности не должны превышать пять лет.

5. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление повышающего коэффициента, является трудовая книжка (для внешнего совместителя - заверенная в установленном порядке копия трудовой книжки). Если место основной работы внешнего совместителя не является учреждением культуры, то в стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента, засчитывается только работа по совместительству в ГУК ТО «Тульская областная филармония». При переходе внешнего совместителя на основную работу в ГУК ТО «Тульская областная филармония», размер повышающего коэффициента остается неизменным. Для внешнего совместителя, ранее работавшего в ГУК ТО «Тульская областная филармония», в стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента, засчитываются периоды предыдущей работы в ГУК ТО «Тульская областная филармония» при условии, что его основным местом работы в учитываемый период не относилось к учреждениям культуры.

6. Установление повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится на основании приказа директора учреждения.

7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на установление размера повышающего коэффициента.

9. Ответственность за своевременный пересмотр размера повышающего коэффициента возлагается на отдел кадров.

**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 об основании и условии установления персонального повышающего коэффициента работникам ГУК ТО «Тульская областная филармония имени народного артиста Российской Федерации Михайловского И.А.» (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;
- 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.

**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 до 3.0. Он может быть установлен с десятичными сотыми знаками (например, 0,01; 2,99 и т.д.)

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

- 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.

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. Увеличение, уменьшение или отмена персонального повышающего коэффициента не является существенным изменением оплаты труда работников и назначается, изменяется или отменяется только по приказу Руководителя Учреждения.

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 при условии **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)**

*(контролер билетов и прочие).*

№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 экономики и управления в сфере исполнительских искусств;</li> </ul>	<b>до 3</b>
2.	<p><b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- безусловное соблюдение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;</li> <li>- высокое качество работы;</li> <li>- отсутствие служебных нарушений;</li> <li>- расширенный объем работы на постоянной основе.</li> </ul>	
3.	<p><b><u>Важность выполняемой работы:</u></b></p>	
4.	<p><b><u>Степень самостоятельности при выполнении поставленных задач:</u></b></p>	
5.	<p><b><u>Степень ответственности при выполнении поставленных задач</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <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>	

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

№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> </ul>	<b>до 3</b>
2.	<p><b><u>Сложность выполняемой работы:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- безусловное соблюдение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;</li> <li>- высокое качество работы;</li> <li>- мобильность и оперативность (умение быстро выполнить творческое и производственное задание);</li> <li>- отсутствие служебных нарушений;</li> <li>- расширенный объём работы 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> </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> </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>	

**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)**

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

№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>	
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 объём 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>	<b>до 3</b>
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 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>	

**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)**

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

№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>	
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> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие служебных нарушений;</li> <li>- профессиональная, постоянная работа в разных жанрах, широта репертуара (устанавливается после принятия решения на художественном совете);</li> <li>- расширенный объём 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>	<b>до 3</b>
<b>3.</b>	<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>	
<b>4.</b>	<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>	
<b>5.</b>	<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>	

**8. Критерии для установления размера персонального повышающего коэффициента 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	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 объём 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.	

**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)**

**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	Коэффициент	
1.	<p><b><u>Профессиональная подготовка:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- использование в постоянной деятельности методов анализа и прогнозирования;</li><li>- знание и использование в постоянной деятельности основ сценической технологии, бухгалтерского учета, экономики и управления в сфере исполнительских искусств;</li><li>- проведение (умение вести) деловых переговоров на постоянной основе;</li><li>- знание и использование законов и иных нормативно правовых актов Российской Федерации, касающихся деятельности организаций исполнительских искусств и прочих нормативно правовых актов;</li></ul>	<b>до 3</b>	
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>- расширенный объем работы на постоянной основе;</li><li>- результативное привлечение дополнительных средств (работа со спонсорами);</li><li>- разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и ресурсов, а также улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;</li><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</u></b></p>		

	<p><b><u>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>	

*Приложение №3  
к Положению об условиях оплаты труда  
работников ГУК ТО ТОФ*

**Перечень рабочих, выполняющих важные (особо важные) и  
ответственные (особо ответственные) работы.**

1. *Настройщик пианино и роялей 8 р.*