

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальном стимулировании работников
по итогам выполнения показателей эффективности
деятельности работника
ГАУК и И Нефтекамская госфилармония

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений в целом, материальной заинтересованности работников в получении максимального эффекта от своей деятельности.

1.2. Настоящее Положение о материальном стимулировании (далее – Положение) разработано на основании:

- Трудового и налогового кодексов РФ, Закона РФ от 09.10.1992 № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- иных законов и нормативных актов РФ;
- Устава государственного автономного учреждения культуры и искусства Нефтекамская государственная филармония.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.

1.4. В настоящем Положении, под материальным стимулированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные нормативно-правовыми актами ГАУК и И Нефтекамская госфилармония.

1.5. Материальное стимулирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников ГАУК и И Нефтекамская госфилармония в улучшении результатов работы учреждения.

1.6. Материальное стимулирование осуществляется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения предприятием уставных задач и договорных

обязательств, руководителем или руководителями структурных подразделений ГАУК и И Нефтекамская госфилармония.

1.7. Материальное стимулирование работников по результатам их труда *есть право, а не обязанность* администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материального стимулирования.

2. Перечень видов стимулирующих выплат.

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу и устанавливаются дифференцированно с учетом личного вклада работников в соответствии с качеством и объемом выполняемой работы, в процентном отношении от оклада либо в абсолютной величине.

Стимулирующие выплаты начисляются всем работникам, как по основному месту работы, так и по совместительству.

На выплаты стимулирующего характера начисляется районный коэффициент. Выплаты стимулирующего характера учитываются при начислении средней заработной платы в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы утвержденным постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922.

Положением о материальном стимулировании работников учреждения культуры предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера:

- Персональный повышающий коэффициент к окладу.
- Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.
- Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство.
- Повышающий коэффициент молодым специалистам.
- Повышающий коэффициент за выполнение ответственных работ.
- Повышающий коэффициент водителям за классность.
- Повышающий коэффициент к окладу за сложность напряженность и специальный режим работы.

К выплатам стимулирующего характера кроме повышающих коэффициентов относятся:

- Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы
- Стимулирующая надбавка за выслугу лет
- Стимулирующая надбавка за звание
- Стимулирующая надбавка за звание «академический»
- Стимулирующая надбавка за знание и использование в работе одного или более иностранных языков.

2.2. Источниками установления материальных стимулирований являются:

- субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ) направленные на оплату труда;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- средства от иной приносящей доход деятельности;
- иные поступления.

3. Порядок выплат стимулирующего характера по выполнению показателей эффективности работником

3.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора филармонии.

3.2. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения;

на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4. Размер и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. **Персональный повышающий коэффициент** к окладу устанавливается работникам согласно следующих показателей:

Административно-управленческому персоналу устанавливается в размере до 3,0 за:

- своевременное и качественное выполнение плана работы учреждения
- сложность и напряженность труда;
- высокие показатели по оказанию платных услуг;
- ненормированный рабочий день;

- за дополнительный объем работы (производится за выполненную работу, не входящую в круг трудовых обязанностей работника по поручению руководителя);

- регулярное повышение квалификации (курсы повышения квалификации, стажировки, семинары и т.д.) не менее 1 раза в 2 года

Вспомогательному персоналу:

Специалистам, служащим до – 2,0 за:

- профессиональная компетентность
- знание необходимых нормативных актов
- соблюдение сроков финансовой, статистической отчетности, отсутствие санкций со стороны проверяющих органов
- качественное ведение документации
- вредные или неблагоприятные условия труда (работа с компьютером, множительной техникой, в условиях естественного освещения) и т.д.;

Рабочим I, II, III уровня до – 2,0 за:

- обеспечение технически исправного состояния автотранспорта
- обеспечение безаварийной перевозки
- качественное обеспечение и обслуживание работы руководителя
- содержание участка в соответствии с требованиями, качественная уборка помещений

Основному персоналу:

Руководителям, художественному персоналу, специалистам – до 2 за:

- выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год);
- за высокий уровень подготовки, творческую активность
- качественное исполнение обязанностей
- регулярное повышение квалификации (курсы повышения квалификации, семинары, мастер-классы и др.) не менее 1 раза в 3 года
- качественное и культурное обслуживание зрителей, умение работать с документами
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка
- бесперебойная работа звукоусилительной и звуковоспроизводящей аппаратуры, своевременный отбор и установка фонограмм, музыкальное оформление, проверка за час до начала представления оформления и бесперебойной работы аппаратуры.

Артистическому персоналу до – 3,0 за:

- отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей.
- инициативность в работе, обмен опытом, стремление к улучшению деятельности,

- степень занятости в концертах, (количество выходов, солирование в концертных программах)
- регулярное обновление репертуара
- исполнительская дисциплина (выполнение правил внутреннего трудового распорядка, посещение репетиций, самостоятельная работа над программой и концертными номерами, работа с репетиторами)

Служащим, рабочим I, II, III уровня до – 2,0 за:

- высокий уровень обслуживания зрителей
- обеспечение всеми службами своевременного и качественного проката представлений.

Решение о конкретном размере персонального повышающего коэффициента принимает директор филармонии. Размер устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), артистическому персоналу устанавливается отдельным приказом в начале финансового года, а также при приеме сотрудника на работу.

Артистическому персоналу дополнительно устанавливается персональный повышающий коэффициент по следующим критериям:

Наименование показателя эффективности деятельности работников	Критерии оценки эффективности деятельности	Предельный размер выплаты (в процентах от должностного клада)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Ответственное лицо
Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячно)	Количество показов концертов	3% - 410 рублей за 1 концерт и 4,5% за участие в выступлениях в двух и более жанрах, но не более 425 руб.	Справка о количестве выступлений, протокол	Художественный руководитель, лектор-искусствовед (музыковед), руководители бригад

4.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности – порядок расчета прописан в Положении об оплате труда работников ГАУК и И Нефтекамская госфилармония, п. 2.6.

4.3. Повышающий коэффициент за профессиональное мастерство устанавливается по следующим показателям:

- Профессиональная компетентность (техника исполнения, актерское мастерство, качество законченной работы).

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификации категории:

- ведущий до 0,30
- высший до 0,15
- первый до 0,10
- второй до 0,05

4.4. Повышающий коэффициент молодым специалистам (см. Положение об оплате труда работников ГАУК и И Нефтекамская госфилармония, п. 2.8.).

4.5. Повышающий коэффициент за выполнение важных и ответственных работ до 0,2.

Устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда для выполнения особо важных и ответственных работ.

Показателями для установления повышающего коэффициента являются:

- интенсивность и напряженность работы, способность за короткий промежуток времени выполнить большой объем работы (подготовка и подача тепла, быстрое оформление сцены, бесперебойная работа аппаратуры и т.д.).

4.6. Повышающий коэффициент водителям за классность (см. Положение об оплате труда работников ГАУК и И Нефтекамская госфилармония, п. 6.4.).

4.7. Повышающий коэффициент за сложность, напряженность и специальный режим работы устанавливается до 1,0.

Устанавливается работникам из числа руководящего состава по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, сроком не более чем на 1 год, по следующим показателям:

- состояние работы по обновлению и созданию нового репертуара высокого художественного уровня
- отсутствие задолженности и своевременность расчетов по заработной плате, энергоресурсам, платежам в бюджет, и внебюджетные фонды
- снижение дебиторской задолженности на конец отчетного периода по сравнению с предыдущим
- соблюдение сроков отчетности любого уровня
- соблюдение графиков по капитальному ремонту
- эффективное освоение бюджетных средств
- контроль за выполнением индивидуальных планов.

Надбавка за напряженность отменяется при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных или срочных дел.

4.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам художественно-

руководящего состава и ведущего звена в размере до 50% должностного оклада по следующим показателям:

- участие в подготовке новых программ
- загруженность в репертуаре (количество выступлений в одном концерте или программе)
- гастрольная деятельность
- выполнение государственного задания
- соблюдение производственной этики
- организаторские способности, инициативу.

4.9. **Стимулирующая надбавка за выслугу лет** устанавливается согласно приложения № 2 к Положению об оплате труда работников ГАУК и И Нефтекамская госфилармония.

4.10. **Стимулирующая надбавка за звание** устанавливается согласно п. 8.5. Положения об оплате труда работников ГАУК и И Нефтекамская госфилармония.

4.11. **Стимулирующая надбавка за знание и использование в работе одного или более иностранных языков** устанавливается согласно п.8.7. Положения об оплате труда работников ГАУК и И Нефтекамская госфилармония.

5. Критерии оценки результативности и качества деятельности при установлении иных стимулирующих выплат

5.1. Основными критериями установления размера иных стимулирующих выплат являются качественное и результативное выполнение работ в т.ч. важных и особо сложных, выполнение сверх нормативных или не предусмотренных должностными обязанностями работ.

5.2. В течение года надбавки, доплаты могут увеличиваться, уменьшаться, либо отменяться совсем при ухудшении качества работы, нарушении финансовой дисциплины, при несвоевременном или некачественном выполнении своих должностных обязанностей, и т.д.

5.3. Основными критериями снижения иных стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей:

- отсутствие на рабочем месте, более 4 часов (прогул) без уважительной причины влечет за собой снижение размера персонального повышающего до 50% сроком до 3 месяцев. При этом возможно наложение дисциплинарного взыскания в соответствии со статьей 192 Трудового кодекса РФ;

- появление или нахождение на рабочем месте, либо на территории учреждения в алкогольном, наркотическом или ином токсическом опьянении

влечет за собой снижение размера персонального повышающего до 100% сроком до 6 месяцев;

- наличие дисциплинарных нарушений, без уважительных причин, выраженных:

- в срыве плановых заданий;

- в самоустранении от выполнения должностных обязанностей и распоряжений директора и непосредственных руководителей учреждения,

- в нарушении правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, в неисполнении норм охраны труда, правил техники, электро- и пожарной безопасности

- неявки или опоздание на мероприятия, проводимые в филармонии, в других учреждениях, предприятиях, организациях, в том числе при выезде с концертами в другие населенные пункты, и на гастролях;

- в отсутствие качества выполняемых работ, снижение творческого уровня исполнения (незнание исполняемой партии, текста, несоответствие внешней формы, искажение мизансцен, рисунка партии и т.д.) влечет за собой снижение размера персонального повышающего до 100% сроком до 6 месяцев.