

ГОРОДСКАЯ УПРАВА ГОРОДА КАЛУГИ
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА КАЛУГИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«КАЛУЖСКИЙ ДОМ МУЗЫКИ»

ПРИКАЗ ПО ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

30.12.2019 г.

№ 70

г. Калуга

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Городской Управы города Калуги от 07.12.2010 № 359-п «О введении отраслевой системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Калуга», Уставом МБУК «Калужский дом музыки»

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников МБУК «Калужский дом музыки» (Приложение 1)
2. Признать утратившим силу приказ № 50 от 15.11.2018 «Об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников МБУК «Калужский дом музыки»
3. Настоящий приказ вступает в силу с момента его подписания.
4. Контроль за исполнение настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение: на 6 листах в 1 экз.

Директор



М.Е. Кулаева

**Положение
об оплате и стимулировании труда работников
МБУК «Калужский дом музыки»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Городской Управы города Калуги от 07.12.2010 № 359-п «О введении отраслевой системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Город Калуга», Уставом МБУК «Калужский дом музыки».

1.2. Настоящее Положение направлено на урегулирование вопросов стимулирования труда работников МБУК «Калужский дом музыки» (далее – учреждение), а также устанавливает порядок и условия применения компенсационных выплат.

1.3. Заработная плата работника учреждения включает в себя:

- должностной оклад (ставка заработной платы);
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- материальная помощь

1.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2. Должностной оклад работника

2.1. Размер базового оклада (базовой ставки заработной платы) для руководителей и работников учреждений культуры установлен в размере 5 253 рублей (Постановление Городской Думы г. Калуги от 28.12.2004 № 374 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Калуги»).

Должностной оклад для руководителей и работников учреждений культуры состоит:

- размера базового оклада – **5 253 рублей**
- базового коэффициента в зависимости от должности по профессиональным квалификационным группам:

- * I – должности технических исполнителей: работников нет
- * II – должности среднего звена: заведующая билетными кассами **K=1,15**
- * III – должности ведущего звена:

артист оркестра, артист хора, солист **K=1,35**
концертмейстер **K=1,35**
мастер по настройке роялей **K=1,1**
художник по свету **K=1,35**
лектор-искусствовед **K=1,35**
ведущий бухгалтер **K=1,45**

- * IV – должности руководящего состава:

главный дирижер, главный хормейстер **K=1,6**
заведующая картинной галереей **K=1,6**
дирижер **K=1,6**
звукорежиссер **K=1,6**
главный администратор **K=1,6**
администратор **K=1,35**
инспектор по кадрам **K=1,05**
инженер по охране труда и ТБ **K=1,35**

- повышающих коэффициентов в зависимости от квалификационной категории специалиста

артисты высшей категории, солисты $K=1,15$
артисты I категории $K=1,1$
артисты II категории $K=1,05$
главный дирижер камерного оркестра $K=3,0$
главный хормейстер камерного хора $K=2,0$
дирижер камерного оркестра $K=2,0$
концертмейстер камерного хора $K=2,0$
артисты камерного оркестра $K=2,0$
артисты камерного хора $K=1,3$

2.2. Ставки заработной платы заместителей руководителя

- художественного руководителя - 90% от должностного оклада директора учреждения
- главного бухгалтера - 90% от должностного оклада директора учреждения
- заместителя директора по АХР - 70% от должностного оклада директора учреждения

2.3. Должностные оклады устанавливаются согласно штатного расписания, для каждой должности исходя из функциональных обязанностей.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера

3.1. **К компенсационным выплатам относятся:**

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за сверхурочную работу;
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Условия применения и размеры компенсационных выплат:

За работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – в размере от 4 до 12% от должностного оклада (ставки заработной платы), по результатам аттестации рабочих мест, проведенной в соответствии с установленным порядком.

За каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

За работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - доплата, установленная по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За сверхурочную работу - доплата, установленная по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема сверхурочной работы.

За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных - доплата, установленная по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Средства на выплаты компенсационного характера определяются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Работникам, компенсационные выплаты выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.2 К стимулирующим выплатам относятся:

- Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- Доплата за наличие ученой степени
- Доплата отдельным категориям работников;
- Поощрительные выплаты
- Премии за качество и результативность выполняемой работы

Условия применения стимулирующих выплат:

Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы может устанавливаться работникам учреждения на определенный срок, но не более одного года. Конкретные размеры доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы работникам учреждения устанавливается Управляющим советом в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и условия стимулирующих выплат за сложность и (или) напряженность выполняемой работы:

Наименование должности и условия для назначения выплаты	Размер доплаты за сложность и (или) напряжённость
<p><u>Административно-управленческий персонал</u></p> <ul style="list-style-type: none">- разработка и внедрение новых творческих проектов;- привлечение меценатов и дополнительных внебюджетных средств;- разработка нормативно-правовых документов и локальных актов;- поиск новых форм работы учреждения;- работа со СМИ и рекламными агентствами;- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех технических служб учреждения;- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;- обеспечение высокой культуры обслуживания зрителей;- организация распространения билетов на предприятиях и учреждениях города и области;- соблюдение установленных сроков выполнения работ;- своевременное предоставление в статистической и бухгалтерской отчетности;- организация выездных концертов;- обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещении учреждения;- высокое качество и своевременность подготовки и организации ремонтных работ;- высокий уровень подготовки документов и организационная работа по проведению конкурсов, аукционов, оформлению котировок.	<p>До 30 000 рублей</p>

<p align="center"><u>Художественно-руководящий персонал</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка новых концертных программ (премьер); - интенсивность и высокие результаты работы; - проведение тематических лекций, концертов; - проявление инициативы способствующей творческому росту коллективов; - повышение качества концертных программ, выставок и улучшение условий их эксплуатации, увеличение зрительской аудитории. 	<p>До 25 000 рублей</p>
<p align="center"><u>Художественно-постановочный персонал</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение высокой культуры обслуживания зрителей, - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб учреждения; 	<p>До 20 000 рублей</p>
<p align="center"><u>Артистический персонал (хор, оркестр)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - высокие результаты работы, - высокий профессиональный уровень и высокое исполнительское мастерство, качество исполнения - исполнение сольных партий - инициативность в работе, отсутствие замечаний 	<p>До 20 000 рублей</p>
<p align="center"><u>Артистический персонал (солисты)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - обновление репертуара, подготовка новых концертных программ (премьер), высокие результаты работы, - высокий профессиональный уровень - высокое исполнительское мастерство - инициативность в работе, отсутствие замечаний, разработка и внедрение новых творческих проектов, в т.ч. для детско-юношеской аудитории - организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, 	<p>До 20 000 рублей</p>
<p align="center"><u>Хозяйственно-технический персонал</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы - обеспечение качества санитарно-гигиенических условий на территории и в помещениях учреждения; - высокое качество и своевременность подготовки и организации ремонтных работ; - обеспечение высокой культуры обслуживания зрителей; - участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета, имиджа учреждения; 	<p>До 15 000 рублей</p>

Работникам, стимулирующие выплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

Доплата за наличие ученой степени руководителям и работникам учреждений культуры устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 09.10.1998 N 17-ОЗ "О науке и научно-технической деятельности в Калужской области" в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации от 22.08.1996 N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании":

- 3000 рублей - за ученую степень кандидата наук;
- 7000 рублей - за ученую степень доктора наук.

Доплаты отдельным категориям работников - работникам учреждений культуры устанавливается доплата стимулирующего характера, входящая в систему оплаты труда учреждений, в размере разницы между месячной заработной платой работника и величиной прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения (далее - доплата).

Доплата производится по основному месту работы в случаях, если месячная заработная плата работника учреждения культуры, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), выплачиваемая за счет всех источников (бюджет муниципального образования "Город Калуга", средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в том числе платных услуг и других источников), ниже величины прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения.

Работнику учреждения культуры, не отработавшему за месяц норму рабочего времени, доплата производится пропорционально отработанному времени в размере разницы между месячной заработной платой работника и величиной прожиточного минимума, установленной в Калужской области для трудоспособного населения.

Руководителям и работникам учреждений культуры, имеющим государственные награды Российской Федерации, установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы», устанавливается доплата в размере 1500 рублей в месяц.

Руководителям и работникам учреждений культуры, награжденным нагрудным знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", значком "Отличник народного просвещения", отраслевым знаком "Отличник физической культуры и спорта", нагрудным значком Госкино СССР и ЦК профсоюза работников культуры "Отличник кинематографии СССР", значком Министерства культуры СССР "За отличную работу", нагрудными знаками Министерства культуры РФ "За достижения в культуре" и "Почетный кинематографист России", нагрудным знаком Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации "За высокие достижения", устанавливается доплата в размере 1000 рублей в месяц.

К поощрительным выплатам относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами:

Юбилейные даты	Размер выплаты	Праздничные даты	Размер выплаты
Юбилейные даты работника - 50, 55, 60, 65, 70 и далее каждые 5 лет	До 20 000 рублей	Международный женский день - 8 марта	До 20 000 рублей
Юбилейные даты - каждые пять лет - творческих коллективов учреждения Камерный оркестр – Октябрь 1996г. Камерный хор – Апрель 2001г.		День работника культуры - 25 марта	
Юбилейная дата Дома музыки - каждые пять лет – Сентябрь 2006г.		Международный день музыки - 01 октября	

Премирование работников учреждения за качество, и результативность выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда, и из заработанных средств от оказания платных услуг:

Премирование работников учреждения осуществляется в целях усиления их заинтересованности в повышении эффективности деятельности учреждения, своевременном и добросовестном исполнении своих служебных обязанностей, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

Премирование работников учреждения производится по результатам работы учреждения с учетом трудового вклада каждого работника

Премирование обеспечивает поощрение качественного, профессионального труда, проявление инициативы и творческого отношения к труду.

Размеры и показатели стимулирующих премиальных выплат:

Показатели для назначения премиальных выплаты	Размер премий в пределах фонда оплаты труда	Размер премий из заработанных средств
Обеспечение высокоэффективной работы и устойчивого финансового положения учреждения. Проявление инициативы, способствующей творческому росту коллективов и солистов, четкая и планомерная деятельность артистического состава. Работа над новыми концертными программами и совершенствование исполнительского уровня ранее выпущенных концертных программ. Обеспечение высокой культуры обслуживания зрителей, организация интенсивной работы по продаже билетов, увеличение количества зрителей, организация выездных концертов. Количество сыгранных концертных программ. Исполнительский уровень артиста. Участие в городских, областных мероприятиях.	До 60 000рублей	До 25 000рублей

Размер премии за качество и результативность выполняемой работы, устанавливается с учетом личного вклада работника, в пределах фонда оплаты труда учреждения. Конкретные размеры премий работникам учреждения устанавливается директором учреждения.

Премиальный фонд от оказания платных услуг, формируется из средств, полученных учреждением от доходов в размере до 60% (с учетом начислений на заработную плату).

4. Материальная помощь в пределах фонда оплаты труда учреждения, и от оказания платных услуг.

Выплата материальной помощи в размере до 10 000рублей осуществляется на основании заявления работника и по приказу директора учреждения.

Директор

М.Е. Кулаева