

**Муниципальное бюджетное учреждение культуры г.Казани
«Центр современной музыки С. Губайдулиной»**

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУК г.Казани
«Центр современной музыки
С. Губайдулиной»

 Л.И. Гарифуллина
«15» мая 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании работников**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников МБУК г.Казани «Центр современной музыки С. Губайдулиной» (далее - Положение) разработано на основании Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 413 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Татарстан», Постановления Исполнительного комитета муниципального образования города Казани от 26.12.2018 № 6498 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры г. Казани» и иных актов трудового законодательства, регулирующих порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

базовый оклад, базовая ставка заработной платы - оклад, ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, с учетом ставки;

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера - доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников МБУК г.Казани «Центр современной музыки С. Губайдулиной» (далее – Центра) определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

1.4. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, с получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, с присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

1.5. Директор Центра проверяет документы об образовании и стаже работы (работы по специальности, в определенной должности) и другие основания, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов), ежегодно утверждает тарификационные списки и несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы всех работников Центра.

2. Определение базовых окладов и порядок их формирования

2.1. Должностной оклад работников Центра определяется по формуле:

$O_d = O_b \times S$, где:

O_d - должностной оклад работника;

O_b - размер базового оклада работника,

S - фактическое количество ставок, занимаемых работником

2.3. В случае если занимаемая должность не требует высшего образования – бакалавриата либо специалитета или магистратуры, среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена, по должностям, занимаемым лицами с высшим образованием - бакалавриатом либо специалитетом или магистратурой, средним профессиональным образованием по программам подготовки специалистов среднего звена, средним профессиональным образованием по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий среднему общему образованию.

2.4. В случае если квалификационные требования к должности предполагают различные уровни образования, устанавливается разряд оплаты труда, соответствующий фактически имеющемуся уровню образования.

2.5. В случае изменения уровня образования оклад работника исполнительского искусства подлежит корректировке с момента выдачи документа государственного образца о получении соответствующего уровня образования.

2.6. Заработная плата руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.7. Оклад директора Центра устанавливается учредителем один раз в год в зависимости от группы по оплате труда в зависимости от штатной численности работников на основании законодательного акта. Оклады заместителей директора устанавливается на 20-30 процентов ниже должностного оклада директора Центра.

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника исполнительского искусства к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за персональные достижения;
- выплаты за интенсивность работы;
- выплата за мастерство;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за качество;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград;
- премиальные выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Наименование выплаты	Периодичность	Условие предоставления выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности
выплаты за персональные достижения	ежемесячно	Согласно Приложению №1	до 65%
выплаты за интенсивность работы		Выплата за интенсивность деятельности предоставляется работникам профессиональных квалификационных групп исполнительского искусства	Работники исполнительского искусства ведущего звена: 1 уровень - 10% 2 уровень – 25% 3 уровень – 35% 4 уровень – 40% 5 уровень – 43%
выплата за мастерство		Выплаты за мастерство предоставляются работникам профессиональной квалификационной группы должностей работников исполнительского искусства ведущего звена	Категория артистов: Артист 2 плана – 2% Артист 1 плана – 4% Ведущий мастер сцены - 6%
выплата за стаж работы		Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.	от 3 до 10 лет -12 % от 10 до 15 лет – 14% от 15 до 20 лет – 16% от 20 до 25 лет – 18% свыше 25 лет – 22%

<p>выплаты за качество</p>		<p>Премииальные выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры по результатам труда за определенный период времени (месяц, квартал, год). Основным критерием, влияющим на размер премиальных выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников культуры, утверждаемых приказом начальника Управления культуры Исполнительного комитета г. Казани.</p>	<p>Должности работников исполнительского искусства: - вспомогательного состава - 9% - среднего звена – 15% - ведущего звена – 18% - руководящего состава – 25%</p>
----------------------------	--	--	---

3.3. Размер надбавки за наличие почетных званий, государственных наград Республики Татарстан, почетных званий автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 8 процентов.

3.4. Размер надбавки за наличие почетных званий Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 10 процентов.

3.5. Размер надбавки за наличие почетных званий "Народный артист" и "Заслуженный деятель искусств" составляет 20 процентов.

3.6. Установление размеров выплат за наличие почетных званий, государственных наград производится со дня присвоения почетного звания, государственной награды. Работникам, имеющим два и более почетных звания, две и более государственные награды, выплата за наличие почетных званий, государственных наград устанавливается по одному из почетных званий, одной из государственных наград по выбору работника.

3.7. Решение о размерах стимулирующих выплат за персональные достижения работников принимает созданная в Центре Комиссия по определению эффективности деятельности работников Центра (далее - Комиссия).

3.7.1. Председателем Комиссии является директор Центра.

3.7.2. Состав Комиссии утверждается приказом директора Центра.

3.7.3. В полномочия Комиссии входят:

- анализ представленных в Комиссию материалов по оценке персональных достижений работников за определенный период;
- рассмотрение по каждому работнику размеров стимулирующих выплат за персональные достижения в соответствии с показателями, предусмотренными в критериях;
- Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников, проводить собеседования в целях уточнения данных по материалам, представленным в Комиссию.

3.7.4. Комиссии ежемесячно в последний рабочий день месяца представляет на рассмотрение ходатайство на выплаты за персональные достижения:

- а) на административно-управленческий персонал - директор Центра;
- б) на артистический персонал - директор Оркестра.

3.7.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за персональные достижения работникам Центра рассчитывается на основе критериев оценки выплаты за персональные достижения работников за отработанный месяц в соответствии с приложением № 1 к Положению.

3.7.6. Выплаты стимулирующего характера за персональные достижения производятся по приказу директора Центра на основании Решения Комиссии в пределах фонда оплаты труда Центра, формируемого на календарный год в пределах бюджетных ассигнований.

3.7.7. При увольнении работника до окончания расчетного периода все стимулирующие выплаты осуществляются за фактически отработанное время.

3.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета выплат компенсационного характера, а также повышающих коэффициентов и надбавок к окладам.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам Центра, при наличии оснований для их выплаты.

4.2. Работнику могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная плата за работу в ночное время;
- повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы.

4.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора Центра.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в размере и на срок, на который она устанавливается, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час в ночное время.

4.6. Повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу директора Центра.

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.

4.7. Повышенная плата сверхурочной работы устанавливается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.8. Все выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютных размерах без учета повышающих коэффициентов.

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. В целях поощрения работников Центра по итогам работы могут устанавливаться следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Период, за который выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год), конкретизируется в приказе Центра. Допускается одновременно введение нескольких видов премий за разные периоды работы. Например, премия по итогам работы за месяц и премия по итогам работы за год.

5.3. Выплата премий за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.4. При премировании за выполнение важных и срочных работ рекомендуется учитывать:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Центра);

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Центра среди населения;

- непосредственное участие в реализации региональных программ, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

5.5. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;
- выполнение плановых показателей работы, утвержденных муниципальным заданием, за соответствующий период;
- удовлетворенность показателями качества предоставляемых услуг за соответствующий период;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления документов и отчетности, регулярной и разовой информации;
- участие в инновационной деятельности;
- участие и личный вклад работника при выполнении важных работ, мероприятий в соответствующем периоде;
- отсутствие у работника нарушений трудовой и производственной дисциплины, письменных жалоб со стороны пользователей и работников Центра.

5.6. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу. Размер премий по итогам работы не ограничен.

5.7. Размер премиальных выплат по итогам работы может быть уменьшен на 5 и более процентов за каждый выявленный факт нарушения:

- за несоблюдение сроков предоставления документов;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- за поступившие обоснованные письменные жалобы на работника в данный период.

5.8. В случае совершения дисциплинарного проступка премиальные выплаты за тот период, в котором совершен дисциплинарный проступок, не производятся.

6. Иные вопросы оплаты труда

6.1. Средства, остающиеся в Центре после выплаты тарифной части оплаты труда и выплат стимулирующего и компенсационного характера, остаются в распоряжении Центра и направляются в фонд на премирование и оказание материальной помощи работникам.

6.2. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда на основании заявления работника Центра может осуществляться выплата материальной помощи.

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Центра, и ее выплата производится на основании личного заявления в соответствии с приказом директора Центра.

6.4. Работнику Центра может оказываться материальная помощь на основании личного заявления в следующих случаях:

- в связи со смертью (гибелью) близкого родственника (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и родные сестры), на основании свидетельства о смерти, копия которого прилагается к заявлению. В случае смерти (гибели) работника Учреждения в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении соответствующих документов;
- утраты или повреждения имущества в результате пожара или стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств - на основании справок из соответствующих органов, копии которых прилагаются к заявлению;
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с полученными при исполнении служебных обязанностей увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, а также в иных исключительных случаях (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);
- рождения ребенка.

6.5. Размер и выплата материальной помощи при обстоятельствах, изложенных в данном пункте не зависят от стажа работы работника в Центра и результатов исполнения обязанностей по замещаемой им должности, наличия у работника дисциплинарных взысканий и устанавливается исходя из наличия финансовых средств, сформированных за счет экономии средств по фонду оплаты труда.

7. Заключительные положения.

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений в оплате труда, директор Центра несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

**Показатели эффективности деятельности и критерии оценки
выплаты за персональные достижения работников**

п	Наименование показателя эффективности деятельности	Предельный размер оценки в процентах		
		Исполнено	Исполнено с единичным замечанием	Исполнено с замечаниями (2 и более)
Административно-управленческий персонал				
1	Исполнение и соблюдение трудовой дисциплины	15	до 10	0
2	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по занимаемой должности	20	до 10	0
3	Представление в установленном порядке интересы Центра в органах государственной власти, в организациях, учреждениях, иных предприятиях по направлению деятельности занимаемой должности	15	до 10	0
4	Своевременная обработка и предоставление документации, информации, отчетности, в том числе в государственные органы, в соответствии с действующим законодательством по направлению деятельности занимаемой должности	15	до 10	0
Артистический персонал				
1	Исполнение и соблюдение трудовой дисциплины	15	до 10	0
2	Своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по занимаемой должности	20	до 10	0
3	Высокое профессиональное мастерство артистического персонала с учетом фактической нагрузки в репертуаре	15	до 10	0
4	Особые творческие профессиональные достижения; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (сложная партия, номер, отрывок, художественное решение, творческое новаторство и т.д.)	15	до 10	0

