


Согласовано
Председатель профсоюза
МБУ «ЭРКО»

А.А. Бодырев

Утверждаю
директор МБУ «ЭРКО»

В.А. Мясников
Приказ № 7 от 01.09.2022.
Вводится в действие с 01.09.2022.



Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Энгельсской районной концертной организации»

г. Энгельс

Положение
о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Энгельсской районной концертной организации»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Энгельсской районной концертной организации» (далее – Положение) разработано на основании Решения Собрания депутатов Энгельсского муниципального района от 27.11.2008 года № 696/53-03, в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Соглашением о социальном партнерстве в сфере труда между управлением культуры Энгельсского муниципального района, Энгельсской районной организацией профсоюза работников культуры и администрацией Энгельсского муниципального района на 2020-2023 годы, Уставом и Коллективным договором муниципального бюджетного учреждения «Энгельсской районной концертной организации».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Энгельсской районной концертной организации».

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения, установленная настоящим Положением, включает: должностные оклады руководителя и специалиста, ставки заработной платы дирижера и артистов оркестра, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

2. Порядок определения размеров должностных окладов работников
МБУ «ЭРКО»

2.1. При определении размеров должностных окладов (ставок) работников концертной организации учитываются группа по оплате труда, к которой отнесена концертная организация, согласно штатного расписания.

2.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников концертной организации подлежат индексации в соответствии с законодательством РФ и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления Энгельсского муниципального района.

2.3. Должностные оклады руководителя, администратора, дирижера и артистов оркестра устанавливаются в размерах, согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

2.4. Ставки заработной платы артистов оркестра устанавливаются в размерах, согласно Приложению 1 к настоящему Положению, с учетом квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Размеры выплат компенсационного характера руководителю концертной организации определяются на основании приказа руководителя органа администрации Энгельского муниципального района, осуществляющего полномочия в сфере культуры.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя следующие виды доплат:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются работникам концертной организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам концертной организации при совмещении ими профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется приказом руководителя.

3.4. Работникам концертной организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяется в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Работникам концертной организации, привлекавшимся к сверхурочной работе, производится доплата за сверхурочную работу. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам концертной организации с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за увеличенный объем работы;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

4.2. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения конкретной работы с учетом ее результата. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Премия за интенсивность и высокие результаты работы размером не ограничена, но устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда концертной организации.

При определении размера премии за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- иные показатели работы.

4.3. Премия за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность, результативность и качество его работы.

4.4. Премирование работников по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год осуществляется за фактически отработанное время с учетом результатов работы соответствующих категорий персонала. Размер премирования по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) размером не ограничена, но устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда концертной организации. Размеры премирования определяются комиссиями по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

4.5. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.6. Выплаты стимулирующего характера сотрудникам концертной организации устанавливаются приказом директора по представлению протоколов заседаний комиссий по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются ежемесячно, согласно результатам протоколов комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера верхним размером не ограничиваются.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

4.9. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается приказом управления культуры Энгельсского муниципального района в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения.

4.10. Критерии по установлению выплат стимулирующего характера установлены в Приложении 2-4 настоящего Положения.

5. Другие вопросы оплаты труда работников концертной организации

5.1. Работникам концертной организации, которым присвоена почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки за профессиональный уровень составляет:

- 10% от должностного оклада (пропорционально отработанному времени) - за наличие почетного отраслевого знака;

- 20% от должностного оклада за почетное звание «Заслуженный» («Заслуженный работник культуры», «Заслуженный артист» и другие);

- 30% от должностного оклада за почетное звание «Народный», «Заслуженный деятель искусства».

При наличии у работника концертной организации более одного почетного звания выплата не производится за профессиональный уровень производится только по одному основанию - максимальному.

Надбавка за профессиональный уровень устанавливается со дня присвоения почетного звания, знака.

5.2. Выплата доплат, надбавок и других выплат основным работникам концертной организации осуществляется в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда концертной организации, а также за счет средств, полученных из дополнительных источников и предназначенных для оплаты труда работников с учетом установленной нагрузки.

5.3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для дополнительного премирования.

6. Порядок и условия установления дополнительных выплат

6.1. Плановый фонд оплаты труда концертной организации включает:

- должностные оклады;

- стимулирующие выплаты.

6.2. Объем стимулирующих выплат для работников концертной организации, формируемый за счет бюджетных средств, а также за счет средств, полученных из дополнительных источников, устанавливается в размере не менее 20 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады работников учреждения концертной организации. Размер фонда стимулирующих выплат устанавливается учреждением самостоятельно. Размер фонда стимулирующих выплат увеличивается за счет образовавшейся экономии, в том числе за счёт оптимизации штатной численности, в пределах средств, выделенных на оплату труда работникам концертной организации.

6.3. Общий объем средств, необходимых на оплату труда в расчете на год, определяется на основании витатных расписаний и отражается в плане финансово- хозяйственной деятельности концертной организации.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее положение действует до принятия нового. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся общим собранием трудового коллектива с учетом мнения первичной профессиональной организации.

**Размеры должностных окладов руководителей, административно-хозяйственного персонала
и специалистов концертной организации**

Наименование должности и требования к квалификации	Размер должностного оклада (рублей)			
	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
1. Руководители				
Директор, заведующий: высшей квалификационной категории	11855	10678	10281	9787
I квалификационной категории	10678	10678	9787	9286
Администратор	7152			
2. Специалисты				
Дирижер	10335			
Артист оркестра высшей категории	10335			
Артист оркестра первой категории	9474			

Административно-хозяйственные функции в муниципальных учреждениях IV группы по оплате труда руководителей возлагаются, а в муниципальных учреждениях III группы могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство структурным подразделением в размере 10 процентов к должностному окладу по основной деятельности.

**Показатели (критерии оценки эффективности) деятельности
дирижера МБУ «ЭРКО»**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности учреждения	Выполнение целевого показателя эффективности деятельности учреждения (по итогам месяца)	Размер выплаты в % от должностного оклада	Периодичность выплат	Форма отчетности
1	Разработка новых концертных программ	0 1-2 3-5 5 и более	0 15-20 21-30 31-50	ежемесячно	Отчет руководителя
2	Аранжировка музыкальных произведений	0 1-2 3 и более	0 10-20 21-60	ежемесячно	Отчет руководителя
3	Выбор соответствующего репертуара для артистов	Нет Есть	0 60	ежемесячно	Отчет руководителя
4	Наружащее составление и ведение отчетности, журналов, графиков и т.д.	Отсутствие Наличие	0 20-50	ежемесячно	Отчет руководителя
5	Подготовка, организация и проведение мероприятий и осуществление концертной (гастрольной) деятельности коллектива организации	0 1-5 6-8 9 и более	0 20-30 31-40 41-80	ежемесячно	Отчет руководителя
6	Выполнение установленного плана по организации и проведению мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.	Нет Есть	0 40	ежемесячно	Отчет руководителя
7	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя (по итогам месяца)	Нет Есть	0 60	ежемесячно	Отчет руководителя

**Показатели (критерии оценки эффективности) деятельности
артиста оркестра МБУ «ЭРКО»**

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности учреждения	Выполнение целевого показателя эффективности деятельности учреждения (по итогам месяца)	Размер выплаты в % от должностного оклада	Периодичность выплаты	Форма отчетности
1	Выступление на фестивалях (районных, областных, всероссийских, международных)	Отсутствие Наличие	0 1-60	единовременно	Отчет руководителя
2	Отсутствие обязанностей в оркестре (концертмейстер оркестра, концертмейстер группы оркестра, библиотечкарь оркестра, инспектор оркестра)	Отсутствие Наличие	0 100-200	ежемесячно	Отчет руководителя
3	Участие в концертах на платной основе	Нет Есть	0 1-100	ежемесячно	Отчет руководителя
4	Высокий уровень техники и музыкально-исполнительской культуры	Нет Есть	0 1-200	ежемесячно	Отчет руководителя
5	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя (по итогам месяца)	Нет Есть	0 1-200	ежемесячно	Отчет руководителя

Показатели (критерии оценки эффективности) деятельности
администратора МБУ «ЭРКО»

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности деятельности учреждения	Выполнение целевого показателя эффективности деятельности учреждения (по итогам месяца)	Размер выплаты в % от должностного оклада	Периодичность выплаты	Форма отчетности
1	Качественное и своевременное выполнение поручений администрации	Отсутствие Наличие	0 1-60	единовременно	Отчет руководителя
2	Ведение информации о мероприятиях оркестра, освещение деятельности организации в СМИ и социальных сетях	Отсутствие Наличие	0 10-200	ежемесячно	Отчет руководителя
3	Работа с привлечением аудитории на концертные площадки плановых концертов оркестра	Нет Есть	0 1-200	ежемесячно	Отчет руководителя