

ОДЕСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ОДЕСЬКА ОБЛАСНА РАДА
УПРАВЛІННЯ КУЛЬТУРИ І ТУРИЗМУ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ
ОДЕСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР УКРАЇНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ

ОБЛАСНА РАДА ДИРЕКТОРІВ РБК (МБК)

ШКОЛА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЛУБНИХ ПРАЦІВНИКІВ

смт Овідіополь
Квітень 2010 року

ОДЕСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
УПРАВЛІННЯ КУЛЬТУРИ І ТУРИЗМУ

НАКАЗ

« _____ » 2009 р.

№ _____

“Про проведення спільного засідання обласної Ради директорів РБК (МБК) та обласної школи вдосконалення кваліфікації клубних працівників”

З метою підвищення кваліфікації клубних працівників, активізації організаційно-методичної роботи культурно-освітніх закладів, відповідно до плану роботи Одеського обласного центру української культури на 2010 рік

НАКАЗУЮ:

- Провести 22 - 23 квітня 2010 року на базі районного Будинку культури Овідіопольського району спільне засідання обласної Ради директорів районних (міських) Будинків культури та обласної школи вдосконалення кваліфікації клубних працівників.
- Затвердити кошторис і програму спільного засідання обласної Ради директорів районних (міських) Будинків культури та обласної школи вдосконалення кваліфікації клубних працівників (додається).
- Начальникам відділів культури райдержадміністрацій та виконкомів рад міст обласного значення відрядити для участі у заході директорів, завідуючих методичними кабінетами, провідних методистів районних (міських) Будинків культури, ветеранів культурно-освітньої роботи та молодих клубних працівників, згідно з переліком (додається).
 - Витрати на відрядження віднести за рахунок відряджуючої сторони.
- Начальнику Овідіопольського районного відділу культури і туризму (Пушкаренко Н.Ф.) забезпечити вирішення організаційних питань щодо проведення заходу.
- Обласному центру української культури (Гончарова Н.С.) вжити творчих та організаційних заходів щодо проведення Ради згідно з програмою.
- Контроль за виконанням наказу покласти на заступника начальника управління Флорова Д.Д.

Начальник управління

Н.М. Бабіч

ПРОГРАМА
проведення спільного засідання обласної
Ради директорів та школи вдосконалення
кваліфікації клубних працівників

22 квітня 2010 р.

- 9.00 – 10.00** Реєстрація учасників
- 10.00 – 10.20** Відкриття засідання
- 10.20 – 11.00** «Про розвиток соціально-культурної сфери і специфіку роботи закладів культури Овідіопольського району» - Н.Ф. ПУШКАРЕНКО, начальник відділу культури і туризму Овідіопольської райдержадміністрації
- 11.00 – 12.00** Урочисте привітання переможців конкурсу «Майстер клубної справи» - Н.С.ГОНЧАРОВА, директор ООЦУК
- 12.00 – 13.00** «Трансформація моделі клубних закладів та їхньої роботи в сучасних умовах»:
- «Спільний шлях у майбутнє» - модель співпраці громадських організацій та закладів культури» - Н.С.ГОНЧАРОВА, директор ООЦУК;
 - «Клубний Дім» - модель нового типу закладу культури» - завідувачий відділом народної творчості, фольклору і етнографії ООЦУК М.О.ДІДЕНКО;
 - «Нові форми організації роботи клубного закладу» - ВЕЛЄВ Б. Г., директор Татарбунарського РБК
- 13.00 – 14.00** Творча лабораторія «Перспективи розвитку нових моделей організації роботи клубних закладів в Одеській області»

14.00 – 15.30

Обласна Рада директорів

Школа вдосконалення кваліфікації клубних працівників

Клубна майстерня: «Різноманітність підходів до вирішення нагальних проблем клубного закладу».

У рамках засідання - бліц – доповіді (по 10 хв.) на тему «Складові культурно - дозвільової діяльності в сучасних умовах»:

- «Народні масові гуляння. Види і особливості їхньої організації», Н.Ф. ПУШКАРЕНКО, начальник відділу культури і туризму Овідіопольської райдержадміністрації
- «Розважальні форми роботи клубних закладів» - КИРНИЧАНСЬКИЙ С. П., директор МБК м. Котовськ;
- «Робота клубних закладів з реконструкції народних обрядів» - КОНДРЕК В. В., директор Арцизьського РБК;
- «Робота з соціально незахищеними верствами населення» - КРАВЧЕНКО В. В., директор Балтського РБК;
- «Новації в організації народних гулянь» - СЕРБІН М. В., директор Любашівського РБК

- Розробка «Карти консультаційних пунктів»;
 - «Методичний аукціон» на тему: «Діяльність клубів за інтересами і любительських об'єднань: сучасне бачення».
- Веде - зав. науково – методичним відділом ООЦУК Л.Ф.САВІНА

16.00 – 18.00

Показовий захід: підведення підсумків конкурсу на кращий сільський клуб «Клуб - 2009»

18.00

Закриття першого дня засідання

23 квітня 2010 р.

10.00 – 12.00

«Круглий стіл» на тему «Підсумки роботи спільного засідання обласної Ради директорів та школи підвищення кваліфікації клубних працівників»

МАЙСТЕР КЛУБНОЇ СПРАВИ-2010



Вже третій рік поспіль Одеський обласний центр української культури в рамках обласної Ради директорів районних (міських) Будинків культури проводить конкурс серед працівників клубних закладів області на звання «Майстер клубної справи». Метою конкурсу є: підтримка діяльності кращих фахівців сфери культури, вшанування творців і майстрів клубної справи, оприлюднення значних досягнень у розвитку культури Одещини, громадське визнання особистого вкладу працівників клубних закладів у збагачення культурного та мистецького надбання області.

У 2010 році почесне звання майстра клубної справи отримали:

1. ГОНЧАРОВА Наталія Савівна, директор Одеського обласного центру української культури;
2. ШИШКОВА Ніна Іллівна, директор Тарутинського районного Будинку культури;
3. ТИСЯЧНЮК Володимир Іванович, директор Ширяївського районного Будинку культури;
4. ДРАГОЙ Марія Василівна, директор Болградського районного Будинку культури;
5. РИБАЛЬЧЕНКО Земфіра Сабірівна, провідний методист Любашівського районного Будинку культури.

ГОНЧАРОВА Наталія Савівна

(директор Одеського обласного центру української культури)



“Коли мені запропонували очолити ООЦУК, спочатку я розгубилася, але переосмисливши це призначення зрозуміла, що повертаюсь до свого дому. Адже трудову біографію розпочинала більш, як 25 років тому в колективі ОБНТ. Майже за 70-річну історію існування школи цього закладу, так, як і я, пройшли сотні людей. Тому знала, куди іду, з якою метою. Знала творчі доробки колективу, та зрештою, і всю його історію”.

І вже більш як 5 років Наталія Савівна Гончарова очолює трудовий колектив Центру. В культурі – з 1985 року. Особистість яскрава і багатогранна. Ініціативна, запальна, енергійна й імпульсивна. Вболіває за кожну справу і кожну людину. Постійно у вирі подій, у пошуках нового і цікавого. Генератор нових ідей. Вишукує незвичайні форми і нестандартні рішення. Саме ці риси характеру дають змогу вникати в саму сутність культуротворчих процесів та знаходити правильні позитивні рішення.

ШИШКОВА Ніна Іллівна

(директор Тарутинського районного Будинку культури)



Усі ми родом з дитинства. І наші захоплення та вподобання також. От і Ніну Іллівну ШИШКОВУ чарівний світ культури полонив тоді, коли вона була ще маленькою дівчинкою і просто любила співати. Тож вибір професії був не випадковим. Закінчивши у 1978 році культурно-просвітницьке училище в Одесі, сповнена натхнення, вона очолила Будинок культури у селі Миколаївка. Тут пам'ятають її душевні пісні та сильний голос й досі. А для молоді Ніна Іллівна стала ліпшим порадиником та наставником. І навіть сьогодні, коли минув вже не один десяток літ, її пам'ятають і з радістю запрошують на всі заходи.

Більше трьох десятиріч – саме стільки віддала роботі на ниві культури Ніна Іллівна. Тож не дивно стала пропозиція очолити Тарутинський районний Будинок культури. І скільки вже за плечима, за це десятиріччя й навіть більше... Скільки цікавих заходів пройшло завдяки Ніні Іллівні, які пам'ятає не лише район, а й уся область – районні конкурси «Утрення звезда», «Мисс Молодоть», «Тарутинская весна», і звісно ж, щорічне свято «Бесарабський ярмарок», у відродження якого Ніна Іллівна зробила свій внесок.

Під її чуйним керівництвом квітне і розвивається самодіяльність у багатьох напрямках. На базі районного будинку культури є оркестр народних інструментів «Самоцвіти», танцювальний колектив «Надія», народний театр «Жемчужини Бессарабии».

ТИСЯЧНЮК Володимир Іванович

(директор Ширяївського районного Будинку культури)



Не дарма кажуть, аби вміти робити все, треба почати з малого. Як і зробив свого часу директор Ширяївського районного Будинку культури Володимир Іванович Тисячнюк, що обіймає цю посаду вже 17 років. А почалося все з художньої самодіяльності. Тож не дивно, що ставши директором, Володимир Іванович приділяє пильну увагу саме цьому напрямку роботи районного Будинку культури. У клубному закладі працюють гуртки художньої самодіяльності, три колективи мають звання «народний». Багато часу приділяється відродженню і збереженню українських народних традицій і обрядів: проводяться українські вечорниці, фольклорні програми та новорічні свята. Завдяки професійному підходу до роботи Володимира Івановича, концертна бригада Будинку культури бере участь як у районних, так і в обласних заходах, налагоджена робота з питань виїзних святкових програм на селі.

Готує Володимир Іванович і гідну молоду зміну. Тому багато часу приділяється роботі з молоддю. Для цього керівник Будинку культури використовує інноваційні форми роботи, які дають добрі результати – юні вихованці виборюють призові місця на різноманітних конкурсах та фестивалях. А досвід методичної роботи Володимир Іванович разом з колективом Будинку культури передає колегам з усіх куточків Ширяївського району в ході семінарів-практикумів.

ДРАГОЙ Марія Василівна

(директор Болградського районного Будинку культури)



Як з маленького джерельця починається велика річка, так і з невеличкого села Виноградівки починався життєвий шлях на стезі культури у Марії Василівни Драгой. За п'ять років своїм професіоналізмом та невпинною енергією вона довела, що зможе очолити сільський Будинок культури. Але її чекав Болград. З 1984 року й до сьогодні Марія Василівна надихає увесь творчий колектив Болградського районного Будинку культури. Відродження та збереження традицій болгарського народу, нові грані у розвитку народної творчості, нестандартні культурно-масові заходи – усе це набуло нового дихання за часів керівництва Марії Василівни.

Вона віддала культурі майже 40 років життя. І за весь цей час жодного разу не пошкодувала про свій вибір. Марія Василівна – людина великої волі, цілеспрямована, відповідальна, вимоглива до себе й до підлеглих.

Марія Василівна неодноразово нагороджувалася почесними грамотами та подяками районної та обласної адміністрації, обласного управління культури та Одеського обласного центру української культури.

РИБАЛЬЧЕНКО Земфіра Сабирівна

(провідний методист Любашівського районного Будинку культури)



Діло майстра величає. Так сталося і з Земфірою Сабирівною Рибальченко. Вона працює у Любашівському районному Будинку культури з 2000 року. Проїшовши шлях від інструктора до провідного методиста, Земфіра Сабирівна постійно вдосконалювала свій професійний рівень – в процесі діяльності закінчити Миколаївський філіал Київського Національного університету культури і мистецтв ім. М.М. Поплавського, регулярно проводить семінари з працівниками сільських закладів культури та надає їм методичну допомогу. Ініціативна та творча людина, постійно впроваджує нові методики та інновації у роботі. Її наполегливість, працездатність, уміння довести розпочату справу до кінця є кращим прикладом для інших працівників.

Земфіра Сабирівна не спочиває й коли йдеться про громадську роботу. Вона є членом місцевого комітету Любашівської районної організації профспілки працівників культури з культурно-масової роботи. У районі Земфіру Сабирівну поважають та не забувають – вже три роки поспіль вона нагороджується почесними грамотами райдержадміністрації та районного відділу культури Любашівського району.

ЗАСІДАННЯ ОБЛАСНОЇ РАДИ ДИРЕКТОРІВ



Директор Березівського РБК В.А. Карпенко



Начальник відділу культури Іванівської РДА М.С. Божеску



Директор Татарбунарського РБК Б.Г. Велєв



Директор Великомихайлівського РБК А.П. Ростовцева

ПОКАЗОВИЙ ЗАХІД "КЛУБ-2009"



Стислий опис проекту „СПІЛЬНИЙ ШЛЯХ У МАЙБУТНЄ”

В рамках системи вдосконалення кваліфікації клубних працівників Одеським обласним центром української культури постійно проводиться робота по узагальненню та розповсюдженню передового досвіду не тільки районних осередків культури, а й закладів культури інших областей.

У 2010 році набув розвитку Національний проект «Спільний шлях у майбутнє», що покликаний на вдосконалення організаційних можливостей громадських організацій на місцевому рівні шляхом створення умов для розвитку центрів місцевої активності в партнерстві з Будинками культури.

В рамках I спільного засідання обласної Ради директорів та школи підвищення кваліфікації, що відбулося на базі Овідіопольського районного Будинку культури, директорами районних (міських) Будинків культури була розглянута концепція даного проекту, матеріали по якому надані у цій статті.

У рамках Програми Розвитку соціальної взаємодії закладів культури та громадських організацій було ініційовано створення мережі Центрів громадської активності на базі місцевих закладів культури. Представники місцевих закладів культури та управлінських установ пройшли стажування та навчання у Польщі, США та провідних українських організаціях щодо впровадження ефективних моделей діяльності організацій соціально-культурної сфери в сучасних умовах. У результаті реалізації Програми учасниками експерименту напрацьовано позитивний досвід адаптації до сучасних умов за рахунок організації ефективної взаємодії із громадськими організаціями. Проектом передбачається виявлення такого досвіду та дослідження адаптативних можливостей клубних установ та бібліотек до сучасних умов, а також організація інформаційного обміну між зацікавленими організаціями щодо впровадження ефективних моделей соціальної взаємодії та покращення законодавчого поля діяльності місцевих організацій соціокультурної сфери.

Досягнути зазначених цілей планується шляхом реалізації комплексу взаємопов'язаних заходів, які будуть здійснюватися за участю Міністерства культури і туризму України, регіональних управлінських структур та закладів культури Кіровоградської, Дніпропетровської, Миколаївської, Рівенської та Чернігівської областей, де напрацьовано успішний досвід співпраці закладів культури з місцевими громадськими організаціями в напрямку соціально-культурного розвитку місцевих громад.

Так, наприклад, одним із консолідуючих факторів у роботі Центральної бібліотеки ім. Кривницького міста Миколаєва стала спільна проектна діяльність. У 2006 році на базі бібліотеки було створено новий структурний підрозділ - Центр соціальної активності і партнерства (далі Центр) і громадську організацію Миколаївський міський благодійний фонд МЕТА «Від колективного бачення - до колективних дій» (далі Фонд). Таким чином, були створені механізми, завдяки яким збільшилась ефективність співпраці з соціально активним громадським сектором міської спільноти в умовах існуючого законодавчого поля.

З 2006 року Центром та партнерськими організаціями здійснено 15 проектів за підтримки Європейської Комісії, Міжнародного фонду «Відродження», Українського жіночого фонду, Миколаївського обласного центру зайнятості, управління у справах дітей, сім'ї та молоді Миколаївського міськвиконкому, управління охорони довкілля департаменту ЖКГ Миколаївського міськвиконкому.

Отже проведення дослідження та низки комунікативних заходів сприятимуть вивченню ситуації у галузі та створенню стратегії щодо поліпшення умов для розвитку мережі організацій соціально-культурної сфери у сучасних умовах.

У рамках проекту планується:

- проведення дослідження „Потреби громад та діяльність закладів культури”;
- видання аналітичних матеріалів за результатами дослідження та буклета проекту;
- організація та проведення в м.Києві національної конференції „Реформування місцевих закладів культури”;
- проведення „круглих столів”: „Суспільство і заклади культури: шляхи та методи ефективної взаємодії”, прес-конференцій, робочих груп;
- проведення комунікативних заходів: три тренінги в м. Києві для учасників робочих груп з удосконалення законодавчого поля діяльності місцевих організацій соціально-культурної сфери та розробка стратегій їхнього розвитку;
- створення комунікативного інтернет-ресурсу „Центри місцевої активності України” та організація ефективного інформаційного обміну зацікавлених організацій;
- видання та поширення восьми номерів інформаційного бюлетеню „НДО-Інформ” та методичного посібника.

Першочерговим завданням проекту є виявлення зацікавлених організацій в усіх регіонах та організація їхньої взаємодії в напрямку укріплення життєздатності місцевих Будинків культури та бібліотек через підвищення їхньої суспільної значущості.

БРИГАДНА ФОРМА ОРГАНІЗАЦІЇ І ОПЛАТИ ПРАЦІ (з досвіду роботи Татарбунарського районного Будинку культури)

З метою підвищення ефективності роботи і раціонального використання робочого часу, зацікавленості в успішній роботі всього колективу щодо поліпшення якості проведення культурно – масових заходів і посилення матеріальної зацікавленості працівників закладів культури, спеціалістами Татарбунарського районного Будинку культури було розроблено проект бригадної форми організації і оплати праці.

Необхідність впровадження подібної системи організації була спричинена недостатністю фінансування, низькою заробітною платою, що призвело до дефіциту кадрів у закладах культури і, нажалю, до їхнього повного занепаду.

Суть бригадної форми організації труда полягає в тому, що за згодою районного відділу культури і районного Будинку культури складається єдиний фонд заробітної плати з правом його розподілу за заделегідь розробленим планом згідно коефіцієнту трудової участі кожного окремого працівника. При цьому, членам колективу, які виконують лише свої основні завдання гарантується оплата праці згідно посадового окладу, не нижче встановленого нормативними актами. Додаткова оплата і премії розподіляються залежно від виконання працівником планових основних завдань, а також якісного виконання додаткової роботи. Так, наприклад, якщо провідний методист, окрім своїх основних функцій, взяв на себе оформлення сцени до заходу, то це вже є додатковим завданням і має бути зафіксоване.

Бригадна форма організації і оплати праці сприяє підвищенню ефективності роботи, раціональному використанню робочого часу, розвитку зацікавленості в успішній роботі всього колективу. Бригадна форма роботи вводиться в цілях підвищення якості організації культурно – масових заходів і посилення матеріальної зацікавленості працівників.

Таким чином, основними цілями її впровадження є:

- вирішення проблеми з кадрами;
- створення функціональної системи нарахування заробітної плати;
- націлення всіх працівників на кінцевий результат роботи, що передбачає обов'язкову залежність фонду оплати праці від об'ємних показників з належною якістю;
- стимулювання виконання необхідної роботи, що не входить у функціональні обов'язки працівників, наприклад, шляхом підвищення КТУ;
- поліпшення організації праці;
- поліпшення обліку трудового вкладу працівників — КТУ точніше враховує трудовий вклад працівника, ніж надбавки за складність і напруженість; доплати за поєднання професій і збільшення обсягу робіт.

Крім того, створення бригад доцільне за наявності наступних умов:

- використання економічних методів управління — розробка системи оцінки трудового вкладу працівників, облік кількісних і якісних показників роботи;
- позитивний морально-психологічний клімат в колективі;
- готовність колективу — перехід до бригадної форми організації праці передбачає підписання додаткової угоди до трудового договору, розробку і підписання цілої низки документів;
- готовність керівництва до відвертості і гласності.

Оскільки при переході до даної форми організації праці змінюються умови оплати праці, що згідно КЗоТ є істотною умовою трудового договору, до нього необхідно зробити додаткову угоду. Тобто перехід до такої форми організації є справою добровільною.

Робота з впровадження бригадної форми оплати праці може бути розпочата зі створення ініціативної групи на чолі з директором районного Будинку культури, завдання якої розробити необхідні нормативні документи. До складу ініціативної групи входять художній керівник, провідний методист, керівники колективів, головний бухгалтер, спеціалісти з економіки і з кадрів, представники профспілкової організації.

Ініціативна група визначає:

- раціональність, організаційну доцільність переходу на бригадну форму організації роботи;
- штатні, фінансові можливості впровадження такої форми у даній установі;
- готовність колективу до переходу на бригадну форму оплати праці, яка визначається бажанням більшості членів колективу працювати в бригаді і вмінням керівництва організувати роботу по-новому;

Ініціативною групою готуються наступні документи, пов'язані з впровадженням бригадної форми роботи:

- наказ про введення бригадної форми організації роботи;
- положення про впровадження бригадної форми організації і оплати праці в установі;
- типовий договір між районним відділом культури і районним Будинком культури;
- примірники відомостей, трудових рапортів, табелів та інших документів;
- форму щомісячного протоколу зборів членів бригади з розподілу фонду заробітної плати (або іншого аналогічного документа);
- положення про критерії оцінки кількості і якості праці (або інший аналогічний документ).

В організації можуть застосовуватися й інші документи, необхідні для регламентації діяльності, наприклад:

- положення про КТУ;
- положення про фонд матеріального заохочення тощо.

Ініціативна група створюється лише на підготовчому етапі впровадження бригадної форми організації праці. У процесі роботи створюється Рада (або Комісія), яка здійснює загальний контроль за роботою. У подальшому в розроблені документи можуть вноситися доповнення і зміни за пропозиціями членів колективу або адміністрації. Рішення про створення бригадної форми організації роботи приймається на загальних зборах і оформлюється протоколом. Протокол зборів із заявою, підписаною директором районного Будинку культури, прямує на розгляд до відділу культури райдержадміністрації.

Оплата праці членів колективу, що працюють за сумісництвом (як внутрішньому, так і зовнішньому), виробляється на умовах, передбачених положенням про впровадження бригадної форми організації і оплати праці в установі.

Впровадження бригадної форми організації і оплати праці працівників не позбавляє членів бригад права на надбавки, преміювання й інші виплати, передбачені локальними нормативними актами і (або) колективним договором.

Оскільки перехід на бригадну форму організації роботи є істотною зміною умов трудового договору працівники мають бути попереджені не пізніше, ніж за 2 місяці до її введення, та в наказі про введення бригадної форми організації і оплати праці дата введення має бути не раніше, ніж через 2 місяці з дня видання наказу.

Після розпорядження або наказу про створення ініціативної групи основним розпорядчим документом, який має бути виданий, є наказ про введення бригадної форми організації і оплати праці (зразок форми наказу додається).

У даній ситуації можливий неповний перехід колективу на бригадну форму організації і оплати праці. У цьому випадку видається Наказ, змістовна частина якого трохи відрізнятиметься: «у пункт 1. Наказу від 00.00.20__ р. додається абзац:

за винятком наступних працівників:

_____,
_____,
_____.

НАКАЗ

(назва організації)

“Про введення бригадної форми організації і оплати праці”

Згідно з протоколом зборів трудового колективу № ___ від _____

НАКАЗУЮ:

1. Перевести з «_» _____ 20__ р. на роботу по бригадній формі організації і оплати праці працівників наступних підрозділів:

_____,
_____,
_____,
_____.

2. Затвердити:

- «Положення про впровадження бригадної форми організації і оплати праці»;
- «Типовий договір між районним відділом культури і районним Будинком культури»;
- Форми поточних документів (табелів або інших аналогічних документів);
- Форму щомісячного протоколу зборів трудового колективу по розподілу фонду заробітної плати (або іншого аналогічного документа);
- «Положення про критерії оцінки кількості і якості праці членів колективу» (або інший аналогічний документ);
- Склад Ради (комісії) з контролю за дотриманням нормативних документів.

3. Головному бухгалтерові _____ організувати облік заробітної плати по бригадній формі організації і оплати праці.

4. Контроль за виконанням наказу залишаю за собою.

Начальник відділу культури
райдержадміністрації

**ПРОТОКОЛ
зборів творчих працівників**

№ ___ від «___» _____ 2010 р.

Присутні:

Запрошені:

Голова зборів:

Секретар зборів:

Слухали:

Інформацію _____ директора РБК про перехід на бригадну форму організації праці із застосуванням коефіцієнта трудової участі (далі КТУ).

Виступали:

_____ – керівник естрадно-інструментального колективу РБК, _____ – керівник театрального колективу РБК, _____ – методист РБК, які у своїх виступах підтримали ініціативу організації бригадної форми роботи із застосуванням КТУ.

_____ – начальник відділу культури і туризму висловив згоду на організацію бригадної форми роботи за умови підготовки і проведення заходів на високому організаційному рівні на платній основі, та укладання договору творчого колективу і відділу культури і туризму із вказаним відсотком відрахувань на преміювання працівників РБК, згідно протоколу розподілу КТУ, а також відсотка відрахувань на розвиток матеріальної бази РБК.

Вирішили:

З метою підвищення відповідальності за підготовку і проведення заходів, матеріального стимулювання працівників за їх трудової участі, укласти договір між відділом культури і туризму, з однієї сторони, і районним Будинком культури, з іншої сторони, про перехід на бригадну форму організації труда із застосуванням КТУ з «_» _____ 20__ року.

Голосували «За» - _____ чоловік, «Проти» - _____

Голова зібрання

Секретар зібрання

«_» _____ 20__ р.

ДОГОВІР

«___» _____ 20__ р.

Відділ культури і туризму райдержадміністрації Татарбунарського району в особі Начальника, з однієї сторони, і творчого колективу районного Будинку культури в особі директора РБК, з іншої сторони, уклали даний договір про наступне:

Предмет договору:

Бригадна форма організації труда із застосуванням коефіцієнту трудової участі (КТУ) в районному Будинку культури.

Зобов'язання сторін:

Зобов'язання творчого колективу РБК:

Організація, підготовка і проведення заходів, соціально-творчого замовлення, концертних і конкурсно-розважальних програм на високому професійному рівні на платній основі.

Забезпечувати відділу культури і туризму, разом з табелем обліку робочого часу, щомісячні протоколи з розрахунком розподілу коефіцієнта трудової участі (КТУ) кожного працівника з урахуванням основної діяльності, згідно посадових обов'язків, участі в платних заходах і інших роботах (оформлення, монтаж, робота по організації глядача і т.п.)

Не допускати випадків переносу або зриву запланованих заходів і проведення заходів на низькому організаційному рівні.

Зобов'язання відділу культури і туризму:

З метою матеріального стимулювання працівників, зайнятих на підготовці і проведенні заходів по притягненню позабюджетних асигнувань, дозволити із заробленого фонду виділяти 65% коштів, 35% коштів, що залишилися, спрямовувати на розвиток матеріальної бази РБК.

Додатково, раз на квартал, із фонду заробітної платні, або обробки спеціалістів, яких не вистачає, заохочувати за клопотанням директора РБК, найактивніших і необхідних працівників творчого колективу.

Договір укладається строком на 1 рік у двох примірниках.

ПРОТОКОЛ зборів трудового колективу по розподілу фонду заробітної плати

П.І.Б.	Основна діяльність	Участь у заходах	Інші роботи	Загальна кількість балів	Фонд КТУ	Вартість одного балу	КТУ у грн., до видачі
Іванов	3	2	1	6			327-30
Петров	2	2	3	7			381-85
Сидоров	4	3	2	9			490-95
Скворцов	5	4	3	12			654-60
Павлов	4	2	2	8			436-40
Сумін	3	2	2	7			381-85
Драгов	3	2	1	6			327-30
			Підсумок	55	3000	54-55	3000-25


Примітки:

Для розуміння механізму дії програми візьмемо штатний розклад на 22 одиниці, з яких заповнено 15 вакансій. І ось фонд зарплатні, який збережено, опрацьовується навіть без заповнення цих вакансій і включаються до Фонду КТУ.

На схемі показано сім основних творчих працівників. Критерій зайнятості працівника визначається простою системою нарахування балів (5-бальна система), до якої входить „Основна діяльність” (посадові інструкції та обов'язки), «участь у проведенні заходів», «інші роботи».

Наприкінці місяця проводиться моніторинг журналу обліку заходів, де відображено зайнятість кожного, хто брав участь у його підготовці. І на загальних зборах визначається кількість балів, що нараховуються кожному працівнику.

У результаті підбиваються підсумки отриманих балів по кожному працівнику. Як розподіляються кошти? Наприклад, на заході зароблено 3000 грн. Аби визначити вартість балу, ця сума ділиться на суму отриманих балів. А вже потім помножуєте кількість балів, отриманих кожним працівником, на вартість балу. Таким чином, отримуєте суму, якою заохочуєте кожного співробітника, який проявив себе у підготовці та організації заходу.



Матеріали підготували:
Л.Ф.Савіна
О.О.Самедова

Редактор:
О.О.Самедова

Відповідальна за випуск:
Л.Ф.Савіна

**Одеський обласний центр української культури,
м. Одеса, вул. Польська, 20
т / ф: (048) 760-19-26, т.: (048) 711-78-50,
760-19-25, 760-19-27, 722-10-13**