

Приложение № 3
к Коллективному договору
на 2020-2022

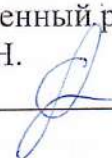
Председатель профкома



9 января 2020



Художественный руководитель
Сопова С.Н.



9 января 2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулирующих выплатах и премировании работников
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Новошахтинский драматический театр»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Законом Российской Федерации «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- Областным законом от 22.10.2004 г. № 177-ЗС «О культуре» с изменениями на 02.03.2015 год;
- Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
- Постановлением Правительства Ростовской области от 1.02.2019 № 39 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 2.11.2016 № 750»;
- Постановлением Администрации города Новошахтинска от 19.03.2019г. № 258 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Новошахтинска, подведомственных Отделу культуры и спорта Администрации города»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Гражданским кодексом Российской Федерации;
- Иных нормативных актов Российской Федерации;
- Уставом муниципального бюджетного учреждения культуры «Новошахтинский драматический театр»;
- Коллективным договором.
- нормативными правовыми актами в целях совершенствования и упорядочения оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Новошахтинский драматический театр» (далее «Театр»), направленными на стимулирование работников за результаты труда, уровень квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

1.2 Положение включает в себя:

- порядок выплат стимулирующего характера (премий) по итогам выполнения показателей эффективности работником;
- условия выплат стимулирующего характера (премий) выполнения показателей эффективности работником.

Работники премируются за выполнение и перевыполнение показателей деятельности Театра, высокое качество работы. Конкретные размеры премий работников носят персонафицированный характер, устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу и определяются в каждом случае в зависимости от наличия средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное поощрение работников.

1.3. При премировании работника следует учитывать:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в

зависимости от результатов своего труда;

- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;

- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2. Выплаты стимулирующего характера

2.1. В театре работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

2.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников театра устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

Условия о размерах выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

2.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению художественного руководителя театра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала театра в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участию в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля). Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер выплаты составляет от 50 процентов должностного оклада.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждается художественным руководителем в пределах средств бюджета города, предусмотренных театру на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников.

2.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам театра в размере до 100 процентов от должностного оклада (ставка заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего финансового года.

которым присвоены почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, устанавливается в следующих размерах:

при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада,

«заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности,

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности;

за знание и использование в работе одного и более иностранных языков – до 15 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.7.1. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, – в размере 25 процентов, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

2.7.2. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителю, специалистам, служащим и рабочим с учетом профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, с учетом выполнения показателей эффективности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

2.7.3. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается художественным руководителем театра.

Заместителям художественного руководителя размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу определяется не менее чем на 10 процентов ниже размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю.

2.8. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим театра в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если

документы, подтверждающие отработанный период, находятся в театре, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.9. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (ставке заработной платы) без учета повышающих коэффициентов.

2.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.11. Работникам театра осуществляются премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников театра осуществляется по решению художественного руководителя театра в соответствии с настоящим Положением.

2.12. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

2.13. Премирование категорий персонала производится за фактически отработанное время по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год по следующим показателям:

а) для административно-управленческого персонала, экономических служб:

за выполнение плана по количеству обслуженных зрителей; внедрение новых форм обслуживания; отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологического режима в учреждении; отсутствие обоснованных жалоб на качество обслуживания; своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему периоду; освоение новых технических средств и методов работы; качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности и др.;

в) для технического и обслуживающего персонала:

за обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры и т.д .

г) для творческих работников:

за высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре; за особые творческие достижения; досрочный ввод спектакля; лучшую роль; лучшую сценографию; лучшее музыкальное и световое оформление спектакля, лучшую концертную программу, лучшую постановку концертных номеров и др.;

д) для всех категорий работников театра:

за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и

методов организации труда;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью театра;

за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности театра;

за участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий театра

2.14. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

2.15. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

2.16. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа театра среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы – артистический и художественный персонал.

2.17. В театре могут выплачиваться единовременные поощрительные (разовые) премии:

- поощрительные выплаты в связи с праздничными днями, юбилейными датами, в том числе с юбилейными датами театра, с уходом на пенсию;
- иные выплаты в соответствии с законодательством РФ.

Размеры премий и разовых поощрительных выплат устанавливаются приказом художественного руководителя театра в зависимости от наличия средств на оплату труда, важности события или значимости работы, за выполнение

которой производится премирование.

2.18. Работникам театра устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

Выплата за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада,

«заслуженный» – до 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности;

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности;

за знание и использование в работе одного и более иностранных языков – до 15 процентов должностного оклада.

Выплата за почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

2.19. Выплата за классность устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

2.20. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

2.21. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

Система расчета стимулирующих выплат в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Новошахтинский драматический театр»

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер
1	2	3	4	5	6
1	Выплата к должностному окладу за выслугу лет	Общее количество лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях	Стаж работы в учреждении	Ежемесячно	От 1 года до 3 лет — 5%; от 3 до 5 лет — 10%; от 5 до 10 лет — 15%; от 10 до 15 лет- 20%; свыше 15 лет

					— 30%.
2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы артистическому персоналу	Достижение показателей эффективности и качество оказываемых муниципальных услуг	Высокое профессиональное мастерство с учетом фактической занятости в репертуаре; выполнение требований режиссера, согласие с режиссерским видением спектакля и роли, создание образа (степень перевоплощения, самостоятельная работа над ролью и пр.); наличие творческих заявок; отзывы зрителей, профессиональных театральных обозревателей (критиков); соблюдение этики сцены, соблюдение сценического этикета; способность к творческому росту; творческая и физическая форма; степень творческой подготовленности на репетициях; Особые творческие достижения	Ежемесячно	От 50%
3	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы художественному персоналу	Достижение показателей эффективности и качество оказываемых муниципальных услуг	Высокое профессиональное мастерство. Выполнение показателей, характеризующих качество государственной услуги в части обновляемости репертуара; отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ по подготовке и выпуску новых и ранее созданных спектаклей. Отсутствие случаев низкого художественного уровня спектаклей. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения. Высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями. Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему	Ежемесячно	От 50%

			<p>направлению деятельности. Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда и противопожарной безопасности в подразделении, трудовой дисциплины. Отсутствие нарушений установленных сроков выполнения работ, поручений. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения.</p>		
4	<p>Выплата за качество выполняемых работ</p>	<p>Достижение показателей эффективности и качество оказываемых муниципальных услуг</p>	<p>Уровень профессиональной подготовленности; сложность и важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности. Участие в организации и проведении культурно-досуговых, социально-значимых мероприятий, в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий зрителей. Отсутствие наличия зафиксированных нарушений при организации показа спектаклей на стационаре, выезде, гастрольях, обслуживании зрителей при проведении спектаклей и иных мероприятий; отсутствие претензий со стороны зрителей к качеству оказанных услуг; безупречная трудовая этика; способность адаптироваться к новой ситуации и принимать новые подходы к решению возникающих проблем. Отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки документов и случаев подготовки документов,</p>	<p>На определенный период в течении соответствующего финансового года</p>	<p>До 100%</p>

			<p>материалов ненадлежащего качества. Отсутствие дисциплинарных взысканий. Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону – выполнение работ в соответствии с календарным графиком их проведения и надлежащим качеством; своевременное и качественное выполнение показателей содержания работы по должности: специальная оценка условий труда; выполнение норм по охране труда и здоровья персонала учреждения. Своевременное устранение замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов. Отсутствие замечаний и выговоров, качественное и своевременное исполнение заданий руководителя учреждения.</p>		
5	Иные выплаты стимулирующего характера	Выплата за наличие почетного звания «народный»	Наличие нормативного акта о присуждении работнику звания	Ежемесячно	30% от должностного оклада
		Выплата за наличие почетного звания «заслуженный»		Ежемесячно	20% от должностного оклада
		Выплата за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного звания)		Ежемесячно	15% от должностного оклада по основной должности
6	Иные выплаты стимулирующего характера	Выплата за наличие классности у водителя	Умение управлять легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех марок и типов, отнесенными к категориям транспортных средств «В»,	Ежемесячно	1 класс – 25%, 2 класс – 10% от ставки заработной платы за фактически

			«С», «D», и «E»		отработанное время
7	Премиальные выплаты по итогам работы	Выполнение муниципального задания	<p><u>для творческих работников:</u> за высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре; за особые творческие достижения; досрочный ввод спектакля; лучшую роль; лучшую концертную программу, лучшую постановку концертных номеров и др.;</p> <p><u>для всех категорий работников театра:</u> за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью театра; за обеспечение бесперебойной работы автотранспорта за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности театра; за участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий театра</p>		На рассмотрение худ.руководителя
8	Единовременные поощрительные (разовые) премии	Приказ художественного руководителя	в связи с праздничными днями, юбилейными датами, в том числе с юбилейными датами театра, с уходом на пенсию		На рассмотрение худ.руководителя

2.22. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.23. Выплаты стимулирующего характера не производятся в следующих случаях:

- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- невыполнение основных показателей, установленных в качестве критерий деятельности театра;
- других, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

