

Утверждено
Приказом директора
МБУК «Старооскольский театр для детей
и молодежи» имени Б.И. Равенских»

от «27» марта 2023 г. № 53

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры «Старооскольский театр
для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУК «Старооскольский театр для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских» (далее - Положение) разработано в с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области» с дополнениями и изменениями, постановлением главы администрации Старооскольского городского округа № 1105 от 28 апреля 2020 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Старооскольского городского округа Белгородской области», Положением об оплате труда работников МБУК «Старооскольский театр для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, условия предоставления и размер выплат стимулирующего характера работникам МБУК «Старооскольский театр для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских» из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников МБУК «Старооскольский театр для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских», состоящих в штате учреждения (включая внешних совместителей).

1.4. Порядок, условия предоставления и размер выплат стимулирующего характера в отношении руководителя МБУК «Старооскольский театр для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских» из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения устанавливаются трудовым договором.

1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы работников МБУК «Старооскольский театр для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских», их заинтересованности в повышении качества предоставляемых услуг, развитии творческой активности и инициативы, применении современных и инновационных технологий, направленных на развитие культуры и искусства.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из стимулирующих надбавок к окладу, премий и материальной помощи.

1.7. Стимулирующие выплаты к окладу работникам распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБУК «Старооскольский театр для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских» (далее - Комиссия). Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя учреждения.

1.8. В приказах руководителя Учреждения о выплате премий указываются лица, подлежащие премированию, вид премирования, размеры премий.

1.9. Основанием для стимулирования работников учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, сложности, важности их выполняемой работы, рассчитанные на основании критериев, утвержденных в приложении №1 к настоящему Положению.

2. Виды выплат стимулирующего и социального характера

2.1. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

а) стимулирующая надбавка к окладу:

- за эффективность, качество и высокие результаты работы

Надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы артистическому персоналу устанавливается на основании оценочного листа, в котором указывается количество сыгранных ролей за месяц, репетиции новых постановок, репетиции спектаклей текущего репертуара, срочные вводы в спектакли, участие в проектах Управления культуры и др.

Размер надбавки за сыгранные роли устанавливается в абсолютном значении путем умножения количества сыгранных ролей на размер доплаты, указанную в приказе художественного руководителя по установлению надбавки за каждую роль в каждом отдельном спектакле.

Размер надбавки за репетиции новых постановок и спектаклей текущего репертуара, срочные вводы в спектакли, участие в проектах Управления культуры и др. устанавливается в процентном отношении к окладу по итогам месяца;

- за качество выполненной работы;

- за выслугу лет;

- за звание;

б) персональный повышающий коэффициент руководителю;

в) премия по итогам работы;

г) единовременная премия;

д) премия за инициацию проектов, своевременное или досрочное завершение контрольных событий проектов, успешную реализацию проекта;

е) премия за результативность работы учреждения в областном рейтинге по итогам работы среди учреждений области;

ж) выплаты бенефицианту при проведении творческого вечера (бенефиса).

2.2. К видам выплат социального характера относится материальная помощь работникам.

3. Порядок и условия установления выплаты стимулирующего характера

3.1. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от специфики деятельности работника в соответствии с утвержденными критериями, которые оценивают результаты труда, ориентированные на достижение конкретных показателей качества и количества затраченного труда конкретного работника. Перечень критериев оценки эффективности, качества и высоких результатов работы устанавливается в приложении №1 к Положению. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы определяется как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка

устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Решение об установлении надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы к окладу и его размерам принимается руководителем учреждения на основании протокола заседания Комиссии персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями согласно приложению №1 к Положению. Рекомендуемый размер надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы – в пределах 600 процентов должностного оклада.

3.2. Стимулирующая надбавка за качество выполненной работы устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих в соответствии с утвержденными критериями.

Решение об установлении надбавки за качество выполненной работы к окладу и ее размерам принимается руководителем учреждения на основании протокола заседания Комиссии персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями согласно приложению №1 к Положению

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки – до 300 процентов оклада.

3.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных).

Подсчет стажа производится на основании записей в трудовой книжке.

Изменение размера надбавки производится с даты достижения работником Учреждения общего стажа работы, для которого предусмотрен размер надбавки, отличный от ранее установленного. Рекомендуемые размеры надбавки устанавливаются в процентах от базового должностного оклада и составляют:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5 процентов;
от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;
от 10 лет до 15 лет - 15 процентов;
выше 15 лет - 20 процентов.

Выплата надбавки работникам Учреждения производится ежемесячно.

3.4. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Надбавка работнику устанавливается с даты представления работником учреждения документов, подтверждающих возникновение права на надбавку. Рекомендуемый размер надбавки устанавливается в процентах от базового должностного оклада и составляет:

за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» - до 10 процентов;

за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств» - до 20 процентов;

за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 25 процентов;

за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный артист» Российской

Федерации», «Заслуженный деятель искусств» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 35 процентов.

Стимулирующую надбавку за звание рекомендуется устанавливать по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему большее значение.

3.5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю с учетом результатов деятельности учреждения за предыдущий месяц, объемов работ, их сложности и социальной значимости в соответствии с утвержденными критериями согласно приложению №1 к Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается ежемесячно приказом начальника управления культуры администрации Старооскольского городского округа.

4. Порядок и условия поощрения работников МБУК «Староскольский театр для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских» премией по итогам работы

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении, могут выплачиваться премии.

4.2. Премии выплачиваются за месяц, квартал, год.

По итогам работы за месяц, квартал, год:

- за общие результаты труда по итогам работы и выполнении плана доходов от оказания платных услуг;

- при выполнении срочных, внеплановых работ, проведение общественно значимых мероприятий (фестивалей, творческих лабораторий, конкурсов, мастер-классов и т.п.).

4.3. Премия по итогам работы выплачивается по решению руководителя учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.4. При успешном окончании театрального сезона (выпуск двух новых спектаклей и выполнение полугодового плана доходов от оказания платных услуг) по решению руководителя учреждения работникам может быть установлена премия в размере не более одного оклада за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.5. При определении размера премии каждому конкретному работнику учитываются показатели, оценивающие результативность деятельности:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности Учреждения и прочие);

- качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

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

4.6. Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу работника, так и абсолютном размере в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на

оплату труда работников.

4.7. При определении размера премии работнику, основанием для снижения ее размера (отказа от премии) являются:

а) ненадлежащее исполнение должностных обязанностей; наличие не устранённых предписаний контрольно-надзорных, правоохранительных и иных государственных органов; невыполнение условий безопасности пребывания в учреждении;

б) низкая результативность работы;

в) несоблюдение требований трудового распорядка Учреждения.

4.7. Работники, получившие в отчетном периоде дисциплинарное взыскание, подлежат полному или частичному лишению премии, что оформляется приказом руководителя учреждения.

5. Порядок и условия поощрения работников МБУК «Старооскольский театр для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских» единовременной премией

5.1. Выплата единовременной премии работникам Учреждения производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Конкретный размер единовременной премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

5.2. Единовременная премия может быть выплачена работникам МБУК «Старооскольский театр для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских»:

а) при поощрении почетной грамотой, благодарственным письмом главы администрации и Совета депутатов Старооскольского городского округа, Губернатором Белгородской области, Министерством культуры Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

б) при награждении Почетной грамотой, благодарностью Министерства культуры Российской Федерации;

в) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые последующие 5 лет со дня рождения);

г) в связи с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации;

д) в связи с профессиональными праздниками, установленными нормативно-правовыми актами Правительства РФ или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа;

е) в связи с выходом на пенсию.

5.3. По решению руководства Учреждения, в связи с юбилейной датой (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения), при стаже работы в театре более 10 лет могут проводиться творческие вечера (бенефис) с показом спектакля, денежные средства от продажи которого поступают в пользу бенефицианта за вычетом расходов по спектаклю и уплаты налогов и сборов.

5.4. Выплата единовременной премии носит разовый характер.

6. Порядок и условия поощрения работников МБУК «Старооскольский театр для детей и молодежи» имени Б.И. Равенских» за проектную деятельность, за результативность работы учреждения в областном рейтинге

наличии средств из всех источников на основании медицинского заключения (справки) или листа временной нетрудоспособности.

е) к отпуску руководителя учреждения - в размере до двух базовых окладов при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.4. Материальная помощь работникам Учреждения может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.