

Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУК и ИРБ  
Государственный русский  
драматический театр  
г.Стерлитамака

  
Р.Р. Рушатова  


Утверждаю  
Директор ГБУК и ИРБ  
Государственный русский  
драматический театр  
г.Стерлитамака

  
« 12 » \_\_\_\_\_  
В.В. Замiatина  


**Положение  
о материальном стимулировании работников  
государственного бюджетного учреждения культуры и  
искусства Республики Башкортостан  
Государственный русский драматический театр г.Стерлитамака**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок выплат стимулирующего характера работникам государственного бюджетного учреждения культуры и искусства Республики Башкортостан Государственный русский драматический театр г.Стерлитамака, направленных на мотивацию работника к качественному результату труда, а также порядок поощрений за выполненную работу, позволяющих оценить качество и результативность работы.

1.2. Основной перечень стимулирующих выплат указан в Положении об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения культуры и искусства Республики Башкортостан Государственный русский драматический театр г.Стерлитамака. Перечень дополнительных видов стимулирующих выплат определяется настоящим Положением о материальном стимулировании работников, предусматривающим условия установления выплат стимулирующего характера с обязательным учетом мнения профсоюзного комитета (представительного органа работника).

**2. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

2.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда, по решению директора театра в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников, предусматривающим порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

Материальное стимулирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность администрации и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния учреждения и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер материального стимулирования.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на 6 месяцев в пределах календарного года, но могут быть изменены в течение данного периода с учетом результативности и качества деятельности работников. Основные критерии изменения размера выплат стимулирующего характера предусмотрены разделом 4 настоящего Положения. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора.

Стимулирующие выплаты начисляются всем работникам театра, как по основному месту работы, так и работающим по совместительству.

На выплаты стимулирующего характера начисляется районный коэффициент. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007г. № 922.

2.3. Надбавка за напряженность работникам театра устанавливается на определенный срок, но не более чем на один год приказом по театру на основании представления руководителя структурного подразделения театра. Надбавка за напряженность отменяется при ухудшении показателей в работе, окончании особо важных или срочных работ.

Размер надбавки за напряженность и срок ее действия (но не свыше одного года) директору театра устанавливается на основании заключенного контракта с Министерством культуры Республики Башкортостан.

2.4. Размер премии работникам по результатам работы за соответствующий период устанавливается приказом директора театра.

2.5. Премия директору театра устанавливается приказом министра культуры по результатам анализа деятельности театра.

2.6. Из экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор театра на основании письменного заявления работника. Материальная помощь может быть выплачена, как из бюджетных средств, так и средств от приносящей доход деятельности.

2.7. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется личным вкладом работника в общие результаты работы и максимальным размером не ограничивается.

### **3. Виды стимулирующих выплат**

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент молодым специалистам;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;
- повышающий коэффициент водителям за классность;

-повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы.

К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
- стимулирующая надбавка за исполнение роли;
- стимулирующая надбавка за репетиции;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- материальная помощь.

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается директором театра персонально в отношении конкретного работника по согласованию с аттестационной комиссией. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на календарный год и может быть пересмотрен в связи с изменением объема, качества и интенсивности выполняемой работы. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам театра в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемым должностям ведущего звена:

главный – 0,25;

ведущий – 0,2;

по остальным должностям:

высшей категории – 0,15;

первой категории – 0,1;

второй категории – 0,05.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается в целях стимулирования артистического и художественного персонала театра к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

ведущий – до 0,30;

высшей категории – 0,15;

первой категории – 0,10;

второй категории – 0,05.

3.5. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в театр после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,2.

3.6. В целях социальной поддержки приглашенным актерам, снимающим жилое помещение, может устанавливаться доплата, размер которой устанавливается приказом директором театра.

3.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала театра в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в выпуске нового спектакля. Надбавка устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть отменена.

3.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно работникам в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Размеры - в процентах от оклада (должностного оклада) - составляют:

от 5 лет до 10 лет -20%;

от 10 лет до 15 лет -25%;

от 15 лет до 20 лет -30%;

от 20 лет до 25 лет -35%;

от 25 лет и выше -40%.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам, включается:

- время работы в государственных учреждениях культуры и искусства, в аппарате Министерства культуры Республики Башкортостан и местных органов управления культурой;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

- время военной службы граждан, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством;

- время обучения работников государственных учреждений культуры и искусства в образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

- время работы в аппарате профсоюзных органов (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов; партийных органов всех уровней (до 14 мая 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- время, предоставляемое женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с государственными учреждениями культуры и искусства, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа директора театра, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

3.9. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:  
за почетные звания «Народный» и «Заслуженный» – 35% и 20% соответственно.

Указанная стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

3.10. Стимулирующая надбавка за исполнение роли устанавливается артистам. Размер ее устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), и зависит от значимости роли в спектакле (роль первого плана, роль второго плана, роль третьего плана) или концерте.

3.11. Стимулирующая надбавка за репетиции устанавливается артистам. Размер ее устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), и зависит от значимости роли в спектакле (роль первого плана, роль второго плана, роль третьего плана) или концерте.

3.12. В целях поощрения работников за выполненную работу в театре установлены премии:

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год,

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора театра в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности, направленных театром на оплату труда работников:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений театра, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, – по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях театра, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений театра.

Премирование директора театра производится на основании приказа министерства с учетом результатов деятельности театра в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности театра и директора.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;  
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;  
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности театра;  
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при: поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Башкортостан; награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры Республики Башкортостан.

Премирование за качество выполненных работ выплачивается на основании приказа Министерства культуры Республики Башкортостан, Министерства культуры Российской Федерации и других госорганов.

3.13. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и срочными могут считаться работы:

- подготовка объектов к работе в осенне-зимний период;
- качественное и своевременное выполнение ремонтных работ и работ по благоустройству территории;
- проведение мероприятий по гражданской обороне и устранению последствий аварий;
- подготовка и проведение на высоком уровне международных, российских, региональных и городских мероприятий;
- участие и победа в областных и общероссийских конкурсах;
- выполнение внеплановых важных мероприятий по поручению вышестоящих органов.

Решение о премировании и конкретный размер принимает директор театра. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.14. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа театра среди населения.

Решение о премировании и конкретный размер принимает директор театра. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.15. Единовременное поощрение. Работникам театра может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в связи:

- с профессиональными праздниками;
- с праздничными датами.

Решение о премировании и конкретный размер принимает директор театра. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.16. Процентное вознаграждение за реализацию билетов и программok выплачивается по приказу директора.

3.17. Директор вправе выдать нуждающемуся работнику денежную материальную помощь при наличии экономии фонда оплаты труда из бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь массового характера может быть оказана в честь праздников, в том числе и профессионального праздника – Международного дня театра.

#### **4. Критерии оценки результативности и качества деятельности работников при установлении выплат стимулирующего характера**

4.1. Основными критериями установления размера выплат стимулирующего характера являются качественное и результативное выполнение работ, в т.ч. особо важных и сложных работ, выполнение сверхнормативных или не предусмотренных должностными обязанностями работ. Конкретный размер и перечень критериев для выплаты премии приведен в Приложении №1.

4.2. Основными критериями изменения размера выплат стимулирующего характера (за исключением стимулирующей надбавки за качество выполняемой работы, стимулирующей надбавки за выслугу лет, повышающего коэффициента по занимаемой должности) являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, невыполнение распоряжений директора, ненадлежащее исполнение служебных обязанностей, такие как:

- невыполнение плановых показателей,
- несоблюдение стандартов качества предоставляемых услуг, неэффективное и нерациональное использование оборудования и инвентаря и иных материальных ценностей, несоблюдение законодательства по охране труда, нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации.

Работник, привлеченный к дисциплинарной ответственности, лишается премии, стимулирующих надбавок полностью или частично.

## **5. Порядок утверждения, начисления и выплаты премии**

- 5.1. Премии по итогам работы начисляются работникам по основному месту работы.
- 5.2. Представление на премирование происходит в конце периода премирования.
- 5.3. Главный бухгалтер театра представляет директору театра справку о расходах за соответствующий период времени, о фонде оплаты труда и фонде премирования и размере средств, направляемых на премирование работников.
- 5.4. После получения справки, указанной в п.5.2. настоящего Положения, директор утверждает общий размер премии и на основе данных структурных подразделений распределяет между ними средства, направленные на премирование.
- 5.5. Заместители директора, главный режиссер, курирующие соответствующие подразделения, вносят предложения о размере поощрения руководителей структурных подразделений.
- 5.6. Руководители структурных подразделений подают директору предложения о поощрении конкретных работников. В предложении о премировании должны быть указаны основания премирования и предполагаемый размер премии по каждому работнику. Согласованные предложения (протокол комиссии) представляются на утверждение директору и после утверждения являются основанием для издания приказа по театру о выплате премий.
- 5.7. Директор театра самостоятельно формирует предложения о премировании своих заместителей, главного режиссера, главного бухгалтера, менеджера по персоналу.

Главный бухгалтер



И.Г.Маркелова