

Согласовано  
председатель профсоюзной  
организации \_\_\_\_\_  
Корнеев Ю.А.

Приложение  
к приказу № 15 от 20.01.2016

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих выплатах работникам**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ**  
**МОЛОДЕЖНОГО ТЕАТРА**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Тульской области от 31.10.2025 № 694 «О внесении изменения в постановление правительства Тульской области от 26.10.2017 № 489», Постановлением администрации муниципального образования Узловский район от ----- «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся на территории Узловского района», а также, в целях повышения эффективности и качества работы Муниципального бюджетного учреждения культуры Молодёжного Театра (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение определяет виды, условия, критерии, размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения, предусмотренных разделом 5 ПОЛОЖЕНИЯ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ МОЛОДЕЖНОГО ТЕАТРА.

1.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Учреждения в дополнение к должностному окладу (окладу) и компенсационным выплатам с целью поощрения за достижение высоких результатов труда, повышение его интенсивности и качества, а также для сохранения кадрового состава.

1.4. Право на получение стимулирующих выплат имеют работники, добросовестно выполняющие свои трудовые обязанности.

1.5. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах утверждённого фонда оплаты труда Учреждения и производятся на основании приказа директора Учреждения.

1.6. Настоящее Положение принимается с учётом мнения представительного органа работников Учреждения (профсоюза).

**2. ВИДЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И УСЛОВИЯ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ**

Стимулирующие выплаты в Учреждении устанавливаются работникам, в соответствии с Перечнем, утверждённым Отраслевым Положением, Положением об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Молодёжного Театра:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наставничество;
- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Тульской области.

муниципального образования Узловский район в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени.

## 2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

2.1.1. Выплата является единовременной и устанавливается работникам за выполнение особо важных и срочных задач, участие в ключевых мероприятиях, обеспечивающих высокий результат деятельности Учреждения.

2.1.2. Критерии и размеры выплаты:

№ п/п	Критерий (основание для выплаты)	Документ-основание	% от оклада
1.	Работа на площадке выездного гастрольного тура или фестиваля (сверх обычной нагрузки).	Приказ о гастролях, график работы	От 50 до 100%
2.	Участие в подготовке и проведении особо важного мероприятия (визит официальной делегации, юбилей театра, открытие сезона, др. срочные работы).	Приказ о мероприятии, программа.	От 30% до 50%
3.	Выполнение срочной работы по ликвидации последствий аварийной ситуации.	Акт о происшествии, служебная записка.	От 50% до 100%
4.	Получение работником государственной, ведомственной награды или благодарности Губернатора Тульской области. 5. Получение работником ведомственной награды районного, областного уровня: Благодарность, Грамота.	Копия наградного документа.	100%
5.	Получение работником ведомственной награды районного, областного уровня: Благодарность, Грамота.	Копия наградного документа.	От 50% до 100%
6.	Участие в разработке и	Подготовленный проект,	

№ п/п	Критерий (основание для выплаты)	Документ-основание	% от оклада
	реализации проектов разных уровней.	его результативность	От 30% до 100%
7.	Участие в подготовке и проведении мероприятий в рамках общегородских праздников (сверх обычной нагрузки).	Приказ( распоряжение) о принятии участия, график работы	От 30% до 50%

2.1.3. Выплата производится по итогам выполнения конкретного мероприятия/работы на основании приказа директора.

## 2.2. Выплаты за качество выполняемых работ

2.2.1. Выплаты устанавливаются ежемесячно (поквартально) к должностному окладу для поощрения работников за стабильно высокое качество труда, добросовестное исполнение обязанностей и соблюдение стандартов до 300% к должностному окладу, кроме заместителя директора по административно — хозяйственной работе,

2.2.2. Критерии и шкала ежемесячной выплаты:

### Художественный руководитель

Критерий	Показатель	% от оклада
Координация всей творческой деятельности театра для осуществления работы на высокохудожественном уровне	Подтверждается отзывами зрителей, наличием наград разного уровня.	20%
Повышение профессионального уровня	Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года	20%
Координация подбора репертуара и показов в соответствии с муниципальным заданием. (Доля спектаклей для детей и юношества не менее 90%, воспитательное значение)	Подтверждается отзывами зрителей.	20%
Режиссерская работа и исполнение ролей в спектаклях, признание зрительской аудитории, в том числе осуществление срочных вводов.	Охват репертуара от 50% до 100%	От 20 до 50%
Выполнение дополнительных	В соответствии п. 2.2.3 данного	30 % за каждый показатель

обязанностей в театре на  
регулярной основе

Положения

**Режиссер, режиссер — постановщик:**

Постановка спектаклей на высокохудожественном уровне .	Подтверждается отзывами зрителей, наличием наград разного уровня.	20%
Количество премьерных работ в сезоне, режиссерская работа (в том числе и инсценировка).	От 2 до 3	От 20 до 50%
Повышение профессионального уровня	Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года	20%
Сочетание актерской работы в спектаклях с основной (режиссерской), признание зрительской аудитории. Осуществление срочных вводов.	Охват репертуара от 50% до 100%	От 20% до 50%
Выполнение дополнительных обязанностей в театре на регулярной основе	В соответствии п. 2.2.3 данного Положения	30 % за каждый показатель

**Заведующий художественно — оформительской мастерской**

Изготовление декораций к спектаклям на высокохудожественном уровне .	Подтверждается отзывами зрителей, наличием наград разного уровня.	20%
Количество премьерных работ в сезоне, подготовленных авторских эскизов, сметной документации.	От 3 до 9	От 20 до 50%
Непосредственное участие в изготовлении декораций к спектаклям. Ремонт декораций текущего репертуара.	Охват репертуара от 50% до 100%	20% до 50%
Повышение профессионального уровня	Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года	20%
Выполнение дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе	В соответствии п. 2.2.3 данного Положения	30 % за каждый показатель

## Звукорежиссер

Подготовка музыкального материала к спектаклям на высокохудожественном уровне .	Подтверждается отзывами зрителей, наличием наград разного уровня.	20%
Количество премьерных работ в сезоне, к которым подготовлен музыкальный материал.	От 3 до 9	От 20 до 50%
Написание авторской музыки к спектаклям ( в том числе и аранжировка)	Охват репертуара от 50% до 100%	20% до 50%
Повышение профессионального уровня	Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года	20%
Выполнение дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе	В соответствии п. 2.2.3 данного Положения	30 % за каждый показатель

## Художник - декоратор

Изготовление декораций к спектаклям на высокохудожественном уровне .	Подтверждается отзывами зрителей, наличием наград разного уровня.	20%
Количество премьерных работ в сезоне, подготовленных авторских эскизов, макетов, декорационного материала.	От 3 до 9	От 20 до 50%
Непосредственное участие в изготовлении декораций и реквизита к спектаклям. Ремонт декораций и реквизита текущего репертуара.	Охват репертуара от 50% до 100%	20% до 50%
Повышение профессионального уровня	Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года	20%
Выполнение дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе	В соответствии п. 2.2.3 данного Положения	30 % за каждый показатель

## Художник - модельер театрального костюма

Изготовление костюмов к спектаклям на высокохудожественном уровне .	Подтверждается отзывами зрителей, наличием наград разного уровня.	20%
Количество премьерных работ в сезоне, подготовленных авторских	От 3 до 9	От 20 до 50%

эскизов, разработок костюмов к спектаклям. Авторская работа.

Непосредственное участие в изготовлении костюмов и реквизита к спектаклям. Ремонт костюмов и реквизита текущего репертуара.

Повышение профессионального уровня

Выполнение дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе.

Охват репертуара от 50% до 100%

Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года

В соответствии п. 2.2.3 данного Положения

20% до 60%

20%

30 % за каждый показатель

### **Артист драмы, артист вспомогательного состава**

Исполнение ролей в спектаклях на высокохудожественном уровне

Участие в премьерных работах театра, в том числе и срочные вводы

Занятость в спектаклях текущего репертуара

Повышение профессионального уровня

Выполнение дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе.

Подтверждается отзывами зрителей, наличием наград разного уровня.

От 3 до 9

Охват репертуара от 50% до 100%

Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года

В соответствии п. 2.2.3 данного Положения

20%

От 20 до 50%

от 20% до 50%

20%

30 % за каждый показатель

### **Администратор, методист по составлению кино программ**

Личное участие и организационная работа во время показа спектакля или кинофильма на стационаре и на выезде. Своевременная подготовка и отправка отчетов учредителю и в сети Интернет о проведении.

Активная работа по привлечению зрителей по Пушкинской Карте: Размещение информации в сети Интернет, на сайте, непосредственная работа с учебными учреждениями.

Соблюдение всех внутренних регламентов.

Отсутствие обоснованных жалоб от коллег/зрителей.

Охват текущего репертуара 100%

Результативность: уровень - предыдущего периода (квартал) тот же

- рост посещаемости на 1%

- на 2% и более

50%

10%

30%

40-50%

Ведение без замечаний со стороны бухгалтерии финансовой отчетности по билетам	Отсутствие замечаний	20%
Самостоятельная работа на кассовом оборудовании. Контроль над реализацией билетов.		30%
Повышение профессионального уровня	Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года	20%
Выполнение дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе.	В соответствии п. 2.2.3 данного Положения	30 % за каждый показатель

### Специалист по закупкам

Самостоятельное грамотное и результативное ведение переговоров с поставщиками и подрядчиками в рамках 44-ФЗ и 223-ФЗ	Выполнение основных должностных обязанностей в полном объеме. Соблюдение сроков.	От 20 до 50%
Заключение общего количества договоров в течение года от 20 до 100 и более. Работа в системе госзаказ и др.	Инициативность и ответственный подход. Соблюдение сроков. Соблюдение всех внутренних регламентов.	От 20 до 50%
Самостоятельность и инициативность при работе на электронных площадках.	Соблюдение сроков. Основных стандартов.	От 20% до 50%
Повышение профессионального уровня	Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года	20%
Выполнение дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе.	В соответствии п. 2.2.3 данного Положения	30 % за каждый показатель

### Специалист по кадрам

- Знание профессиональных стандартов, умение применить в кадровой политике театра;	Отражение в трудовых договорах и должностной инструкции	От 20% до 50%
Грамотная работа в системе электронного документооборота	Отсутствие аргументированных замечаний	От 20% до 50%
Своевременная подготовка и сдача документов в ЦБ, отсутствие	Отсутствие аргументированных	От 20% до 50%

аргументированных замечаний от ЦБ;	замечаний	
Повышение профессионального уровня	Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года	20%
Выполнение дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе.	В соответствии п. 2.2.3 данного Положения	30 % за каждый показатель

### Делопроизводитель

Работа в системе «Дело»	Отсутствие аргументированных замечаний	От 20 до 50%
Самостоятельный контроль за соблюдением сроков, регламентов, стандартов.	Соблюдение. Отсутствие замечаний.	От 20% 50%
Самостоятельный личный контроль за защитой служебной информации и персональными данными	Подтверждается руководителем	От 20% до 50%
Повышение профессионального уровня	Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года	20%
Выполнение дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе.	В соответствии п. 2.2.3 данного Положения	30 % за каждый показатель

### Системный администратор

-Регулярный самостоятельный контроль за рабочим состоянием программ «Касса», «Менеджер», «Отчеты», и др относящиеся к работе кинозала, самостоятельное исправление ошибок, в случае возникновения, в том числе в ЕАИС	Ежедневная работа. Подтверждается методистом по составлению кинопрограмм.	От 20% до 50%
- Регулярная работа по обеспечению компьютерной безопасности в учреждении.	Подтверждается заместителем директора по ХР.	От 20% до 50%
Повышение профессионального уровня	Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года	20%
Обеспечение бесперебойной работы компьютерного	Подтверждается художественным руководителем	От 20 до 50%

оборудования, используемого в качестве декорационного оформления спектаклей

Выполнение дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе.	В соответствии п. 2.2.3 данного Положения	30 % за каждый показатель
---	---	---------------------------

### Светооператор

Самостоятельная инициативная работа по художественному световому оформлению спектаклей, ответственность. Знание программного обеспечения.	При выполнении непосредственных должностных обязанностей. Подтверждается непосредственным руководителем (художественным руководителем)	От 20 % до 50%
---	---	----------------

Непосредственное участие в выездных спектаклях театра погрузочно – разгрузочных работах при проведении выездных спектаклей, сбор осветительной аппаратуры	При выполнении непосредственных должностных обязанностей. Подтверждается непосредственным руководителем	От 20 % до 50%
---	--	----------------

Обеспечение бесперебойной работы компьютерного оборудования, используемого в качестве декорационного оформления спектаклей	Подтверждается художественным руководителем	От 20% до 50%
--	---	---------------

Повышение профессионального уровня	Участие у курсах повышения квалификации не менее 1 раз в 2 года	20%
------------------------------------	---	-----

Выполнение дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе.	В соответствии п. 2.2.3 данного Положения	30 % за каждый показатель
---	---	---------------------------

**Работникам театра рабочих профессий, а именно : Оператор пульта управления киноустановки, Костюмер, Водитель, Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, Кассир билетный (Кассир билетный старший), Электромонтер, устанавливается ежемесячная премия за качество работ по следующим показателям:**

Уровень качества	Критерии	Размер выплаты (от оклада)
Базовый (удовлетворительно)	Отсутствие дисциплинарных взысканий, жалоб. Выполнение основных должностных обязанностей	50%

Уровень качества	Критерии	Размер выплаты (от оклада)
	в полном объеме. Соблюдение сроков.	
<b>Повышенный (хорошо)</b>	Критерии базового уровня + Отсутствие обоснованных жалоб от коллег/зрителей. Активное участие в плановых работах. Соблюдение всех внутренних регламентов.  Осуществление срочных ремонтных работ, выполнение срочных задания по необходимости	<b>100%</b>
<b>Высокий (отлично)</b>	Критерии повышенного уровня + Инициативность и творческий подход, отмеченные руководством,, коллегами. Выполнение работ с качеством, превышающим средний уровень.	<b>110% до 300%</b>

2.2.3 Перечень работ относимых к выполнению дополнительных обязанностей в театре на постоянной основе не входящих в перечень основных обязанностей.

Дополнительные работы	Критерии	Размер выплаты (от оклада)
<b>Выполнение работы, напрямую не входящую в круг должностных обязанностей на постоянной основе.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- осуществление монтажа — демонтажа декораций (при необходимости разгрузочно – погрузочные работы)</li> <li>- сбор — контроль мелкого реквизита, подготовка к спектаклю;</li> <li>- работа гримера, в том числе по прическам, ;</li> <li>- ведение занятий в студиях при театре на постоянной основе (руководство);</li> <li>- ведение страничек Госпаблик, в ВК, телеграмм и др. на постоянной основе, подготовка и редакция текстовой (литературной ) информации.</li> <li>- подготовка и размещение информации на Интернет – ресурсах: платформе ПРО –культура, в системе Барс,</li> </ul> <p>Составление отчетности по:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- технике, безопасности,</li> <li>-пожарной безопасности и антитеррору,</li> </ul>	<b>30% по каждому показателю</b>

- звуковое сопровождение спектакля,
- составление графика репетиций, отчетности, планирования по текущей работе для учредителя,
- фото – видео съемка, монтаж видеороликов,
- работа с РАО, ведение документации,
- подготовка танцевальных номеров и репетиционная работа,
- написание сценариев, текстов для спектаклей и литературно – музыкальных композиций.

2.2.4. Заместителю директора по административно — хозяйственной работе устанавливается ежемесячная выплата за качество выполняемых работ до 100% к окладу по следующим показателям:

Непосредственное участие в организации и подготовке выездных мероприятий театра.	От 10 до 20%
Регулярный контроль за соблюдением трудовой дисциплины, правил и норм санитарии и техники безопасности в Учреждении	От 10 до 20%
Наличие навыков разработки предварительной сметы на необходимые текущие ремонтные работы. Своевременная подача заявок руководителю	От 10 до 20%
Грамотное ведение табеля учета рабочего времени работников от УГХ, своевременная подача в бухгалтерию. Составление графика работы сторожей, своевременная передача в УГХ.	От 10 до 20%
Личное участие в подготовке и проведении городских мероприятий, конкурсов, фестивалей.	От 10 до 20%

### 2.3. Выплата за выслугу лет.

2.3.1. Устанавливается всем работникам ( кроме заместителя директора по административно — хозяйственной работе), имеющим стаж работы в Учреждении культуры, в процентах от должностного оклада.

2.3.2. Размер выплаты соответствует Отраслевому Положению:

Свыше 1 года до 5 лет включительно – 10 %;

Свыше 5 до 10 лет включительно – 15 %;

Свыше 10 лет – 20 %.

2.3.3. Стаж работы, дающий право на выплату, суммируется при условии непрерывной работы в Учреждениях культуры. Изменения размера выплаты (увеличения) производится на следующий день после изменения стажа работы (увеличения).

### 2.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

2.4.1. Премия выплачивается по итогам месяца, квартала и (или) календарного года на основании оценки эффективности деятельности Учреждения в целом и индивидуального вклада работника.

#### 2.4.2. Общие критерии для формирования премиального фонда (эффективность Учреждения):

Выполнение/перевыполнение государственного задания по ключевым показателям (количество зрителей, спектаклей).

Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг.

Соблюдение финансовой дисциплины.

#### 2.4.3. Индивидуальные критерии для распределения премии:

Группа персонала	Критерии оценки для премирования (примеры)	Максимальный размер премии
<b>Артистический, художественный, постановочный состав</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Количество сыгранных спектаклей (ролей) сверх плана.</li><li>• Положительные отзывы в Книге отзывов и предложений, в СМИ.</li><li>• Участие в приносящих доход проектах.</li></ul>	От 30 до 100% (месяц, квартал)
<b>Технический и вспомогательный персонал</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Безаварийная работа всего оборудования.</li><li>• Соблюдение графиков подготовки сцены, помещений, здания.</li><li>• Экономия материалов при высоком качестве работ.</li></ul>	От 30 до 100%(месяц, квартал)
<b>Административный и управленческий персонал</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Выполнение плана по продаже билетов.</li><li>• Успешная организация и продвижение мероприятий.</li><li>• Привлечение внебюджетных средств.</li></ul> <p>Активная работа в рамках 44-ФЗ и 223-ФЗ</p>	От 30 до 100% (месяц, квартал)
<b>Все категории (годовая премия)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Выдающийся личный вклад в общий успех театра по итогам года.</li><li>• Достижение целей, поставленных в индивидуальном плане развития.</li></ul>	От 30 до 100 % (год)

#### 2.5. Выплата за наставничество

2.5.1. Устанавливается работнику-наставнику, официально закреплённому приказом за новым сотрудником (стажёром) на период адаптации (до 3 месяцев).

2.5.2. Размер выплаты составляет 20% от федерального МРОТ (на момент выплаты) за каждый полный месяц наставничества.

2.5.3. Выплачивается единовременно по завершении периода наставничества при условии положительного отзыва о работе стажёра.

2.6. Иные стимулирующие выплаты Устанавливаются в соответствии с отдельными нормативными актами Российской Федерации и Тульской области.

### 3. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Для проведения оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения и для определения размеров стимулирующих выплат, на основании решения общего собрания коллектива, приказом директора создается комиссия по установлению стимулирующих выплат работникам по результатам работы (далее Комиссия).

3.2. Заседание Комиссии происходит ежеквартально (при необходимости ежемесячно) не позднее 20 числа текущего месяца. Решения Комиссии о результативности труда принимаются на основе открытого голосования путем простого подсчета большинства голосов по процентной составляющей. Результаты оформляются протоколом, срок хранения которого 3 года. Протоколы хранятся у директора.

3.3. Решение о выплате, её виде и размере оформляется приказом директора Учреждения с указанием основания, периода и расчётной суммы для каждого работника.

3.4. Стимулирующие выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы за соответствующий период.

3.5. Работники Учреждения знакомятся с настоящим Положением и всеми изменениями к нему под роспись.

#### **4. Показатели, влияющие на уменьшение размера или лишения ежемесячных премиальных выплат к окладу (премии).**

4.1. Указанные выплаты уменьшаются или отменяются в случае:

- нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности, грубого нарушения требований охраны труда;
- применения мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- невыполнения приказов и распоряжений руководителей;
- неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- повреждения и причинения ущерба имуществу Театра.

4.2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

### 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Единовременная денежная премия может выплачиваться всем работникам театра в связи с Международным Днем Театра и со Всероссийским Днем Артиста в размере 3 000 рублей.

5.2. Настоящее Положение вступает в силу с даты, указанной в приказе директора.

5.3. Споры, связанные с применением настоящего Положения, разрешаются в соответствии с законодательством РФ.

5.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся в порядке, установленном для его принятия.