

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ И НАЦИОНАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПРОКОПЬЕВСКИЙ ДРАМАТИЧЕСКИЙ ТЕАТР
ИМЕНИ ЛЕНИНСКОГО КОМСОМОЛА»

П Р И К А З

от 29.12.2018

№ 153-09

Об утверждении Положения
об оплате труда, компенсационных
и стимулирующих выплатах

В соответствии со статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 01.01.2019г. Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах согласно Приложению № 1 к данному приказу.
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор театра



Л.И. Купцова

СОГЛАСОВАНО:

Юрисконсульт

Е.И. Козленкова

С учетом мнения
профсоюзного комитета
ГАУК КО «Драмтеатр»

УТВЕРЖДАЮ
директор ГАУК КО «Драмтеатр»

_____ А.В.Чуваев
« ____ » _____ 20 г.

_____ Л.И.Купцова
« ____ » _____ 20 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах на 2019 год

I. ОПЛАТА ТРУДА

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевой оплатой труда работников бюджетной сферы, приказом Минкультуры России от 28.06.2013 № 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», Постановления Коллегии АКО от 29.03.2011 № 125 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кино и государственных образовательных организаций культуры и искусств Кемеровской области, созданных в форме учреждений»

1.2. Настоящее положение разработано в целях:

- повышения уровня доходов работников учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав руководителей в оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения, не могут быть ухудшены по сравнению с ТК РФ, действующим законодательством РФ.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), выполнившего показатели и условия эффективности, квалификационные требования, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Театр в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.7. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной

платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Работникам учреждения производятся так же выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется настоящим положением.

1.10. Оплата труда, включая размер оклада работника, показатели эффективности деятельности работника являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Выплата заработной платы производится дважды в месяц : за первую половину месяца – 30 числа расчетного месяца, за вторую половину месяца- 15 числа месяца следующего за расчетным.

Выплата заработной платы на основании заявления работника производится путем перечисления денежных средств на счет банковской карты каждого работника, а в исключительных случаях выплата производится в кассе учреждения. При этом каждому работнику выдается расчетный лист с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.12. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за период 12 календарных месяцев.

1.13. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

1.14. Определение размеров окладов, размеров и условий осуществления компенсационных и стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда за счет всех источников финансирования.

1.15. Источники формирования фонда стимулирующих выплат :

- бюджетные ассигнования на обеспечение выполнения задач учреждения, предусматриваемой соответствующим главным распорядителем средств областного бюджета;

- средства, полученные от платных услуг и иной приносящей доход деятельности , других внебюджетных источников в соответствии с действующим законодательством;

- неиспользованные средства централизованного фонда учреждения, а также экономия базовой части фонда оплаты труда учреждения, образовавшаяся в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяется в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждения;

- целевые средства, безвозмездные (благотворительные) поступления от физических и юридических лиц .

1.16 Настоящее Положение распространяется на всех работников, принятых в учреждение на основное место работы (штатные работники).

II. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

2.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

2.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Оплата труда работников с вредными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

2.5. Районный коэффициент к заработной плате работников учреждения применяется в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат, за исключением материальной помощи, среднего заработка, стимулирующих выплат, начисленных в абсолютных размерах.

2.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится за первые два часа работы в полуторном размере оклада, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов части оклада. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее, чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

III. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты(надбавки) за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность, качество выполняемой работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (в том числе материальная помощь) .

Стимулирование работников может производиться по всем выплатам или по отдельным выплатам, предусмотренных настоящим положением.

Стимулирующие выплаты :

- могут носить разовый характер и устанавливаться за определенные достижения в труде;

- могут устанавливаться на определенный период (месяц, квартал, год).

3.1.1. Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии бюджетных средств и средств от деятельности, приносящей доход в процентном выражении или фиксированной суммой.

Стимулирующие выплаты максимальным размером не ограничиваются и выплачиваются пропорционально отработанному времени за расчетный период. Расчетный период – месяц.

3.2. Выплаты (надбавки) за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

3.2.1. Надбавка за выслугу лет работникам учреждения выплачивается дифференцированно в зависимости от общего стажа работы (в соответствии с п.3.2.2.) , дающего право на получение этой выплаты, в следующих размерах:

а) руководители и специалисты:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах от месячного должностного оклада)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 лет и выше	40

б) технические исполнители:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах от месячного должностного оклада)
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 лет до 23 лет	25
от 23 лет и выше	30

3.2.2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включает:

- время работы в учреждениях культуры, искусства, кино, образовательных учреждениях культуры, в аппаратах органов государственной власти и управления;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;

- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

- время обучения, переподготовки, повышения квалификации работников культуры, искусства, кино, образовательных учреждений культуры в учебных заведениях по профилю, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях культуры;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры, искусства, кино, учебными заведениями культуры.

3.2.3. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

- доплата за выслугу лет начисляется в процентном соотношении от оклада (должностного оклада) штатного работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

- при временном замеществе надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

- ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

- если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

- если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

3.2.4. Назначение надбавки производится по представлению комиссии по установлению трудового стажа на основании приказа директора.

3.2.5. В случае, если работник отработал неполный месяц : отпуск, нетрудоспособность, увольнение и пр., надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени.

3.2.6. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

- стаж работы для выплаты ежемесячной доплаты за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа;

- состав комиссии утверждается директором театра. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и другие документы, в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность, качество выполняемой работы.

Основанием для выплаты является выполнение условий, показателей и критериев эффективности деятельности работника.

Показатели эффективности могут быть как общими, так и индивидуальными по каждой профессии.

Общие показатели эффективности:

- за срочность выполнения работы;

- за напряженность труда;
- за выполнение обязанностей, не входящих в должностные;
- за сохранение премьерного качества спектакля;
- за непосредственное участие в реализации национальных , инновационных творческих проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Индивидуальные показатели эффективности по каждой профессии определены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

3.4. Порядок и условия начисления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, сложность и напряженность , качество выполняемой работы.

3.4.1. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера, поскольку зависят от оценки труда работника работодателем. Установление, изменение или отмена выплат стимулирующего характера производятся по приказу директора театра, на основании ходатайства руководителей подразделений, оценочного листа и протокола комиссии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных театром на оплату труда работников.

3.4.2. Руководители структурных подразделений до 25 числа текущего месяца на каждого работника заполняют оценочный лист, который предоставляют на рассмотрение комиссии по начислению стимулирующих выплат, в которую входят директор учреждения, заместители директора, главный бухгалтер, главный инженер, начальники структурных подразделений.

Заседание комиссии проводится ежемесячно не позднее 3-го числа каждого месяца при участии не менее двух третей состава комиссии.

Комиссия учреждения рассматривает представленные данные оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения , осуществляет их анализ и оценку объективности . По результатам работы комиссии составляется протокол, на основании которого издается приказ о количестве баллов, начисленных каждому работнику по результатам работы за месяц . Протоколы заседания комиссии хранятся в учреждении один год.

3.4.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются индивидуально каждому работнику в абсолютном размере (или в процентном соотношении от оклада) , максимальным размером не ограничиваются и выплачиваются пропорционально отработанному времени за расчетный период.

Выплаты стимулирующего характера работникам артистического персонала устанавливаются в зависимости от их фактической занятости , от сложности, напряженности в репертуаре и других мероприятиях театра.

3.4.4. При определении размеров стимулирующих выплат учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- оперативность и качественный результат труда .

3.4.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются в полном размере (с учетом ч.1. п.3.4.3 настоящего положения) при условии :

- выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения на 100 %;
- поступления бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения задач учреждения в размере 100%;

- при наличии средств от деятельности , приносящей доход ;
- выполнения показателей и критериев эффективности ;
- выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.4.6. Стимулирующие выплаты начисляются и выплачиваются частично, либо не начисляются и не выплачиваются в полном объеме в следующих случаях :

- невыполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения или выполнение плана менее, чем на 100%. При частичном выполнении плана финансово-хозяйственной деятельности, выплаты производятся пропорционально выполнению плана с учетом требований настоящего пункта Положения.

- полное или частичное невыполнение показателей и критериев эффективности деятельности работника;

- изменение лимита бюджетных обязательств областного бюджета (в случае уменьшения лимита, выплаты производятся пропорционально, выделенных средств).

- изменение объема средств от деятельности приносящей доход ;

- окончание срока действия выплат;

- перехода работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;

- при наложении дисциплинарных взысканий на работника;

- нарушение правил ТБ, ОТ и пожарной безопасности;

Дополнительное основание для актеров, помощника главного режиссера :

- неявка (опоздание) на репетиции, спектакли, в том числе на все генеральные репетиции, премьерные спектакли.

3.4.7. В случае установления работнику стимулирующих выплат на длительный период (квартал, год), при наличии в расчетном периоде дисциплинарных взысканий, нарушение правил ТБ, ОТ и пожарной безопасности, выплаты не производятся или производятся частично только за данный расчетный период, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске и пр.

3.4.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются трудовыми договорами с учетом разработанных в театре критериев оценки эффективности и качества труда работников (Приложение № 1 к Положению).

Каждому критерию устанавливается максимальное количество баллов. Общее количество баллов по всем критериям каждого работника не может превышать 100 баллов.

3.4.9. Стоимость одного балла для каждого работника индивидуальна и определяется путем деления суммы, предусмотренной п.3.4.3 настоящего положения на максимальное количество баллов (100баллов), за исключением артистического персонала.

Для артистического персонала и помощника главного режиссера стоимость одного балла устанавливается 70 рублей.

30% средств от стоимости балла, составляют средства от деятельности театра, приносящей доход.

Стоимость балла может устанавливаться в меньшем размере, с учетом условий, предусмотренных п.3.4.6 настоящего Положения.

3.4.10. При выполнении всех предусмотренных критериев, работнику выплачивается стимулирующая выплата в полном объеме (в соответствии с п.3.4.3 настоящего положения).

При невыполнении частично критериев оценки эффективности деятельности работника, размер выплаты по результатам месяца определяется путем умножения стоимости одного бала на количество баллов , рассчитанных работнику за расчетный месяц (за исключением артистического персонала).

1. $C = B : 100$, где

- С – стоимость одного балла;

- В- размер стимулирующей выплаты в соответствии с п. 3.4.3;

- 100- максимально возможное количество баллов в месяц.

2. $P = K_p \times C$, где

- Р- размер стимулирующей выплаты, подлежащей выплате в расчетном месяце;
- Кр- показатель выполнения критериев эффективности, согласно оценочного листа.

Для артистического персонала и помощника главного режиссера общая сумма стимулирующих выплат определяется следующим образом : стоимость одного балла умножается на количество баллов за выполнение критериев эффективности и качества труда работника, согласно оценочного листа.

$V = C \times Kp$, где

V- размер стимулирующей выплаты ;

C – стоимость одного балла;

Kp- показатель выполнения критериев эффективности (количество баллов), согласно оценочного листа.

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы .

3.5.1. Премияльные выплаты производятся по приказу директора театра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных театром на оплату труда работников.

3.5.2. Начисление и выплата премиальных выплат производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника, его личного вклада в обеспечение выполнения учреждением уставных задач и договорных обязательств.

3.5.3. Начисление и выплата премиальных выплат по результатам труда есть право, а не обязанность работодателя.

3.5.4. Виды премиальных выплат :

- премия по итогам работы;
- разовые премии к знаменательным датам;
- иные стимулирующие единовременные выплаты (материальная помощь).

3.5.5. Премия по итогам работы выплачиваются работникам за выполнение следующих показателей:

3.5.5.1. Общие показатели для работников всех подразделений театра :

- в связи с премьерой спектакля;
- за участие в новогодних утренниках;
- за участие в театральных капустниках;
- за участие в гастролях;
- за инициативный подход к решению производственных задач;
- за решение нестандартных ситуаций;
- за выполнение особо важных и срочных работ ;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения : за участие в творческих гостиных и пр.

- за количество мероприятий, организованных в зрительской среде, влияющих на привлечение зрителей: музей, встречи со зрителем, театральные гостиные, флешмобы, квесты, велопробеги и т.д. ;

- участие в различных конкурсах и других городских, областных и российских мероприятиях.

3.5.5.2. Индивидуальные показатели:

а) для работников АУП :

- отсутствие искажений и ошибок в документах при сдаче отчетов (за месяц, квартал, год);

б) для работников художественно-руководящего состава и артистического персонала :

- за подготовку и режиссуру сценария к мероприятиям театра;
- за участие в фестивалях (при условии, что участие было отмечено призом, наградой и пр.,);

г) для работников производственно-технического персонала (работники цехов (за исключением хозяйственного)) :

- обеспечение эффективной работы других отделов и цехов;
- за бесперебойную работу эксплуатируемого оборудования.

д) для работников хозяйственного цеха :

- за качественное проведение текущего ремонта с соблюдением режима экономии материалов;

е) инженерно –транспортная служба :

- срочный, качественный ремонт автотранспорта;
- за проведение технического осмотра в установленный срок без замечаний;

3.5.6. Разовые премии к знаменательным датам:

а) профессиональный праздник;

б) праздничные даты (юбилей театра, международный женский день, День защитника отечества, Новый год, Международный день театра и пр.);

в) юбилей работника (с 50 лет и каждые последующие 5 лет);

г) поощрение (награждение работника государственными и ведомственными наградами, орденами, медалями, знаками отличия (Президента РФ, Правительства, Министерства культуры РФ, Губернатора Кемеровской области, Главы города и др.);

д) поощрение (награждение) работника почетными грамотами, Благодарственными письмами (Президента РФ, Правительства РФ, Министерства культуры РФ, Губернатора Кемеровской области, Главы города, Департамента культуры и национальной политики Кемеровской области, СТД РФ, театра и др.);

е) присвоение почетных званий РФ, Кемеровской области, города.

3.6. Иные стимулирующие единовременные выплаты:

3.6.1. Материальная помощь выплачивается за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения, а также экономии фонда оплаты труда , средств от деятельности, приносящей доход.

3.6.2. Материальная помощь выдается по заявления работника при наличии денежных средств и на усмотрение руководителя театра, в следующих случаях:

№ п/п	Основания выплат	Размер выплаты, руб.	Источники выплаты
1.	труженикам тыла ко Дню Победы	1500	собствен. ср-ва
2.	работающим и неработающим пенсионерам ко Дню пожилого человека	от 500 до 1000	собствен. ср-ва
3.	на похороны близких родственников	от 3000 до 5000	собствен.

	(дети, родители, супруг(а) (при предоставлении документов)		ср-ва
4.	в случае смерти работника	от 5000 до 10000	собствен. ср-ва
5.	на лечение и протезирование зубов для артистов (при предоставлении документов)	от 1000 до 3000	собствен. ср-ва
6.	на лечение и приобретение дорогостоящих лекарств (при предоставлении документов)	от 500 до 3000	собствен. ср-ва
7.	в связи с тяжелым материальным положением	от 500 до 3000;	собствен. ср-ва
8.	в связи с бракосочетанием работника (при предоставлении документов)	от 1000 до 3000	собствен. ср-ва
9.	в случае длительной (более 2 месяцев) болезни работника (при предоставлении документов)	от 500 до 3000	собствен. ср-ва
10.	при увольнении в связи с уходом на пенсию : - при стаже работы от 10 до 15 лет - при стаже работы свыше 15 лет	5000 10000	собствен. ср-ва

3.7.Порядок установления премиальных и иных стимулирующих единовременных выплат.

3.7.1. Премииальные и иные стимулирующие единовременные выплаты производятся по приказу директора театра, на основании ходатайства руководителей подразделений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных театром на оплату труда работников.

3.7.2.Премииальные выплаты, предусмотренные п.3.5.4 настоящего положения выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премиальной выплаты может определяться как в процентах к окладу , так и в абсолютном размере .

3.7.3. Условием для выплаты премиальных и иных стимулирующих единовременных выплат является достижение работником показателей, предусмотренных пунктами 3.5.4, 3.5.5, 3.6.2 настоящего положения.

3.7.4. При определении размеров премиальных выплат учитываются:

- оперативность и качественный результат труда по итогам выполнения особо важных и срочных работ ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

3.8. Настоящее положение вводится в действие с 01.01.2019 года и действует по 31.12.2019г.

