

Приложение № 2  
к Коллективному договору  
на 2020-2022

Председатель профкома



9 января 2020



Художественный  
руководитель  
Сопова Светлана Николаевна



9 января 2020

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда и материальном стимулировании**  
**работников**  
**муниципального бюджетного учреждения культуры**  
**«Новошахтинский драматический театр»**

## Содержание

1. Общие положения.....	3 стр.
2. Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда.....	4 стр.
3. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам.....	5 стр.
4. Порядок и условия оплаты труда рабочих, служащих, специалистов и руководителей структурных подразделений театра .....	6 стр.
5. Условия оплаты труда художественного руководителя театра, его заместителей .....	10 стр.
6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.....	11 стр.
7. Выплаты стимулирующего характера.....	14 стр.
8. Другие вопросы оплаты труда.....	21 стр.
9. Порядок принятия, изменения и приостановления действия Положения.....	22 стр.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Новошахтинский драматический театр» является локальным нормативным актом, действующим в пределах муниципального бюджетного учреждения культуры «Новошахтинский драматический театр» (далее – Театр).

1.2. Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда административно-управленческого, художественного, артистического, административно-хозяйственного и иного персонала.

1.3. 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.

1.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации формы оплаты труда, материального поощрения, размеры должностных окладов работников театра, виды и размеры доплат и надбавок и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Театром самостоятельно в пределах имеющихся средств на оплату труда и за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

1.5. Система оплаты труда работников Театра устанавливается в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями, трудовыми договорами, настоящим Положением и другими локальными нормативными актами театра.

1.6 Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Новошахтинский драматический театр» (далее – Положение) включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

- условия оплаты труда художественного руководителя театра и его заместителей.

2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, профессиональных стандартов, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно раздела 3 настоящего Положения.

3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

4. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6. Для отдельных работников из числа художественного и артистического персонала могут устанавливаться индивидуальные условия оплаты труда согласно разделу 6 настоящего Положения.

7. Фонд оплаты труда работников театра формируется за счет средств местного бюджета, областного бюджета и собственных доходов театра.

8. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

## **2. Порядок формирования и расходования фонда оплаты труда.**

2.1 Согласно положения о принципах финансирования государственных и муниципальных театров в Российской Федерации расходы на оплату труда определяются исходя из:

- нормативной численности артистического и художественного персонала, численности другого персонала;

- установленных тарифных ставок (окладов), постоянно действующих надбавок и доплат.

Численность артистического, художественного и другого персонала Новошахтинского драматического театра устанавливается не ниже следующих размеров:

Нормативная численность (чел.) не ниже		
артистический персонал	художественный персонал	другой персонал
40	15	15

2.2. Штатное расписание театра на год утверждается не позднее 10 января текущего календарного года приказом художественного руководителя. Изменения и дополнения в утвержденное штатное расписание вносятся на основании приказа художественного руководителя.

2.3. Фонд оплаты труда Театра устанавливается соответствующей сметой на основании утвержденного штатного расписания, с учетом обязательных выплат.

2.4. Должностной оклад выплачивается сотруднику за выполнение им работ, предусмотренных, утвержденными в установленном порядке должностной инструкцией или функциональными обязанностями и определяется трудовым договором.

2.5. Сотрудники могут выполнять другую регулярно оплачиваемую работу на условиях трудового договора о работе по совместительству. Продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству сотрудников не может превышать четырех часов в день и половины месячной нормы рабочего времени.

### **3. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам**

3.1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня – профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня – профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений театра, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня – должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих

четвертого уровня – должности руководителей структурных подразделений театра, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

3.2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

#### **4. Порядок и условия оплаты труда рабочих, служащих, специалистов и руководителей структурных подразделений театра**

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

<b>№ п/п</b>	<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Должностной оклад (рублей)</b>
<b>1.</b>	<b>первый квалификационный уровень</b>	<b>Администратор</b>	<b>6827-00</b>
<b>2.</b>	<b>второй квалификационный уровень</b>	<b>Старший администратор</b>	<b>7171-00</b>

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	первый квалификационный уровень	Программист	7889-00
2.	первый квалификационный уровень	Юрисконсульт	7889-00
3.	четвёртый квалификационный уровень	Ведущий специалист по кадрам	9120-00

Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы и ставки заработной платы общепрофессиональных профессий рабочих

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	третий квалификационный уровень	Водитель автомобиля 8 разряда	9039-00
2.	второй квалификационный уровень	Столяр строительный 6 разряда	8075-00

Раздел 3. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений театра.

3.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

3.1.1. Профессионально-квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.		Заведующий билетной кассой	9674-00
2.		Заведующий костюмерной	9674-00

3.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	II категории I категории ведущие	Художники всех специальностей	10565-00 10634-00 11745-00
2.	II категории I категории высшей категории	Артисты драмы	10565-00 11092-00 12327-00
3.		Артист драмы ведущий мастер сцены	12391-00
4.		Помощник художественного руководителя	12391-00

3.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.		Артист вспомогательного состава театра	7609-00

3.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.		Заведующий службы электрооборудования	14954-00
2.		Балетмейстер	12327-00
3.		Звукорежиссер	12327-00
4.		Режиссер	12327-00
5.		Хормейстер	12327-00
6.		Заведующий музыкальной частью	14954-00
7.		Руководитель литературно-драматической части	14954-00
8.		Заведующий художественно-постановочной частью	14954-00
9.		Главный администратор	14276-00
10.		Главный инженер	14276-00
11.		Главный режиссер	14954-00
12.		Главный художник	14954-00



3.1.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

3.2. С учетом условий труда специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

3.3. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

Раздел 4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	первый квалификационный уровень	Машинист сцены	5712-00

4.2. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2.1. Персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы в размере до 2,0 устанавливается рабочему художественным руководителем театра с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новой ставки и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

4.3. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,3 устанавливается по решению художественного руководителя театра

рабочим, тарифицированным не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.4. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

4.6. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

## **5. Условия оплаты труда руководителя театра, его заместителей.**

5.1. Должностной оклад художественного руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе

<b>Группа по оплате труда руководителей</b>	<b>Тип учреждения</b>	<b>Должностной оклад (рублей)</b>
<b>II</b>	<b>Учреждения культуры (театры) – II группы по оплате труда руководителей</b>	<b>24088-00</b>

5.2. Должностные оклады заместителей художественного руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада художественного руководителя учреждения.

5.3. Художественному руководителю театра, его заместителям устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент;

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

5.3.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 2,0 устанавливается художественному руководителю учреждения, его заместителям с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

художественному руководителю театра – учредителем театра;

заместителям художественного руководителя – руководителем театра, по согласованию с Отделом культуры и спорта Администрации города Новошахтинска.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному

окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

5.4. Художественному руководителю, заместителям художественного руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

5.5. Художественному руководителю, заместителям художественного руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

5.6. Художественному руководителю устанавливается предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава театра (без учета руководителя, заместителей руководителя) (далее - предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год:

№ п/п	Среднесписочная численность (работников списочного состава) (чел.)	Предельное соотношение
1	2	3
1	до 100	3,0

Конкретный размер предельного соотношения художественного руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им театра является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источника финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

В случае превышения предельного соотношения художественного руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников театра сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Новошахтинский драматический театр» работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень работников, которым устанавливаются выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу в тяжелых и вредных условиях труда и конкретные размеры доплаты устанавливаются художественным руководителем театра по результатам специальной оценки условий труда.

6.3. Выплаты работникам театра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.3.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 423-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее четырех процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Художественным руководителем проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случаях обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса

Российской Федерации.

Для эффективной работы театра при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используются для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Настоящий пункт не распространяется на художественного руководителя театра и его заместителей.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов ставки заработной платы за каждый час работы с 22 часов до 06 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части оклада (ставки заработной платы) сверх оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (ставки заработной платы) сверх оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

6.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада

(ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

6.10. Для рабочих компенсационные выплаты рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.11. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленные пунктами 6.5 и 6.6 предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6.12. Согласно статьи 351 ТК РФ особенности регулирования труда творческих работников театра и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в частности особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха;

работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, оплаты труда, в соответствии со статьей 252 Трудового Кодекса РФ устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами,

в случаях, предусмотренных статьями 94, 96, 113, 153, 157 и 268 Трудового Кодекса, также трудовыми договорами.

## **7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

7.1. 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.

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

7.3. 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.

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к

должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

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

7.6. 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.

7.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам театра в размере до 100 процентов от должностного оклада (ставки 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.

7.7.1. 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.

7.7.1. 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).

7.7.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размера 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.

7.8. 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.

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

7.10. 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.

7.11. 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.

7.12. 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.

7.13. 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

7.14. 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.

7.15. 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.

7.16. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. 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.

7.17. 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.

7.18. 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.

7.19. 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.

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

7.21. 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	Ежемесячно	от 50%

			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		
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 направлению деятельности. Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда и противопожарной безопасности в подразделении, трудовой дисциплины. Отсутствие нарушений установленных	Ежемесячно	от 50%

			сроков выполнения работ, поручений. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения.		
4	Выплата за качество выполняемых работ	Достижение показателей эффективности и качество оказываемых муниципальных услуг	<p>Уровень профессиональной подготовленности; сложность и важность выполняемой работы; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности.</p> <p>Участие в организации и проведении культурно-досуговых, социально-значимых мероприятий, в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий зрителей.</p> <p>Отсутствие наличия зафиксированных нарушений при организации показа спектаклей на стационаре, выезде, гастролях, 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, материалов ненадлежащего качества. Отсутствие дисциплинарных взысканий. Своевременная подготовка учреждения к осеннее-</p>	На определенный период в течении соответствующего финансового года	До 100%

			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.		
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	Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение муниципального задания	для творческих работников: за высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре; за особые творческие достижения; досрочный ввод спектакля; лучшую роль; лучшую		На рассмотрение худ.руководителя

			концертную программу, лучшую постановку концертных номеров и др.; <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 выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности театра; за участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий театра		
7	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

## 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам театра принимается художественным руководителем театра на основании письменного заявления работника, руководителю театра – по решению учредителя театра.

8.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

8.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников:

8.3.1. По решению художественного руководителя театра на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены

индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена настоящим Положением.

8.3.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

8.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, художественный руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив художественного руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от художественного руководителя театра о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.5. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению художественного руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

## **9. Порядок принятия, изменения и приостановления действия Положения.**

9.1. Положение принимается общим собранием и вводится в действие приказом по театру с 09.01.2020 года.

9.2. При отсутствии поступления средств на счет Театра на оплату труда из местного бюджета и иных источников финансирования все стимулирующие выплаты за счет отсутствующего источника финансирования могут быть уменьшены, приостановлены или отменены на определенный срок приказом художественного руководителя театра.