

СОГЛАСОВАНО
Председатель творческой коллегии
МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»

Т.В.Алексеева
«25» января 2023 года

УТВЕРЖДАЮ
Художественный руководитель
МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»

С.Д. Герт
«25» января 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ Муниципального бюджетного учреждения культуры «Таганрогский ордена «Знак Почета» театр им. А.П. Чехова»

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организациях местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Городской Думы города Таганрога от 29.10.2008 №714 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога», постановлением Администрации города Таганрога от 30.12.2016 г. №2854 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Таганрога», Постановлением Администрации города Таганрога от 31.01.2022 №112 о внесении изменения в постановление Администрации города Таганрога от 30.12.2016 №2854 об оплате труда работников МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова».

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда (далее – положение) работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Таганрогский ордена «Знак Почета» театр им. А.П. Чехова» (далее – Учреждение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждения, подведомственного Управлению культуры г. Таганрога, и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда художественного руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.3. 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 внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей) РЗО и увеличение объема работ, оплачивается отдельно. Размер доплаты определяется по соглашению сторон.

1.4. В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающий размер минимального размера оплаты труда, не включается оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также совмещение.

1.5 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 учреждения, 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** отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждения, 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.

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 занимаемой 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.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих Учреждения.

1.8. Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.9. Сроки выплаты работникам заработной платы:

- Заработная плата за первую половину месяца 20 числа каждого месяца;
- Заработная плата за вторую половину месяца 05 числа каждого месяца следующего за отчетным.
- При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала

1.10 Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают сотрудники отдела кадров и отметка бухгалтерии о принятии настоящего табеля к исполнению.

2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы)) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы)), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом Управления культуры г. Таганрога и доводятся до Учреждения.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	13818	Контролер билетов
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	17567	Помощник режиссера 2-й категории
	17567	Заведующий билетными кассами
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» без категории 2-я категория 1-я категория ведущий высшая категория ведущий мастер сцены	18436	Художник-бутафор;
	19183	Художник-гример;
	20142	Художник-декоратор;
	21327	Художник по свету;
	22384	Художник-модельер театрального костюма;
	22500	Художник-фотограф;
		Художник-постановщик;
		Старший администратор;
		Артист драмы
	22500	Заведующий труппой;
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» без категории 2-я категория 1-я категория высшая категория	22384	Режиссер, Балетмейстер, Звукорежиссер;
	23514	
	24688	
	27154	
		Главный художник; Главный режиссер;

	27154	Руководитель литературно-драматургической части; Заведующий музыкальной частью; Заведующий художественно-постановочной частью;
--	-------	--

2.2.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются на основе ПКГ профессий, утвержденных приказом Минздрав соц развития России от 14.03.2008 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	10374	Реквизитор; Машинист сцены; Гример-постижер; Бутафор;
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздрав соц развития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 3.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	11268	Архивариус; Кассир; Агент рекламный;
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	12397	Секретарь руководителя
2-й квалификационный уровень	13024	Заведующий складом; Заведующий хозяйством.
5-й квалификационный уровень	18253	Начальник гаража.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	14326	Инженер-программист (программист); Инженер-энергетик (энергетик); Специалист по кадрам; Юрисконсульт;
3-й квалификационный уровень	15778	Бухгалтер; (1 категории)
4-й квалификационный уровень	16561	Бухгалтер (ведущий);
5-й квалификационный уровень	17391	Заместитель главного бухгалтера;
ПКГ «Общепромышленные Должности служащих четвертого уровня»		
1-й квалификационный уровень I – III группы по оплате труда руководителей	19173	Начальник отдела кадров; Начальник отдела материально-технического снабжения;

2.2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепромышленные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 4.

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
8-й квалификационный разряд	16415	Водитель автомобиля.

2.2.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздрав соц развития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Кассир билетный	13818
Специалист по охране труда; Специалист в сфере закупок; Инженер по защите информации; Без категория	14326
Сотрудник службы безопасности	15206
Художник: без категории	18436
2-я категория	19347
1-я категория	20312
ведущий	21326
Заведующий электроосветительным цехом Заведующий радиоцехом Заведующий монтажно-ремонтным цехом Заведующий столярно-поделочным цехом Заведующий костюмерным цехом Заведующий пошивочным цехом Заведующий гримерно-парикмахерским цехом Заведующий реквизиторским цехом	22384

Заведующий художественным декорационно-бутафорским цехом Заведующий рекламно-информационной службой	
Главный механик театра,	24688
Главный администратор, Главный энергетик	25924
Главный режиссер	27154

2.2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздрав соцразвития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
Переплетчик документов;	1-й квалификационный разряд	11026
	2-й квалификационный разряд	11663
	3-й квалификационный разряд	12348
Слесарь- электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования;	4-й квалификационный разряд	13108
	5-й квалификационный разряд	13870
Столяр;	6-й квалификационный разряд	14665
Электромонтер охранно-пожарной сигнализации;	7-й квалификационный разряд	15502
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	8-й квалификационный разряд	16415
Бутафор-декоратор, Закройщик; Осветитель; Костюмер;		

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя Учреждения.

2.4. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующего новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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).

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

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

В случае 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.

3.2.2. ТК РФ Глава 36 статья 219 «Право работника на труд отвечающий требованиям охраны труда», Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». По истечении срока действия декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда и в случае отсутствия в период ее действия обстоятельств, указанных в части 5 настоящей статьи, срок действия данной декларации считается продленным на следующие пять лет.

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

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по должностям определяемым руководителем учреждения самостоятельно, в размере должностного оклада или МРОТ по совмещаемой должности.

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

3.3.3. Доплата за увеличение объема работ 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 Учреждения 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) используется 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.

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

3.3.5. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты 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.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников Учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы приведенных в положении о премировании.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и другим работникам Учреждения в зависимости от результатов труда в размере до 50% от должностного оклада. Выплата устанавливается за счет средств от приносящей доход деятельности на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются: заместителям руководителя, главному бухгалтеру и другим работникам на основании приказа руководителя Учреждения.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда. (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера).

Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – в размере до 100% от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю Учреждения – Управлением культуры г. Таганрога;
 работникам Учреждения – руководителем Учреждения в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждению на введение данной надбавки.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматривается при планировании расходов местного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждения на очередной финансовый год и плановый период.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, а также унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

- от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- от 3 лет до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 лет до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 лет 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 муниципальном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам Учреждения могут выплачиваться 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.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно и фиксируются в Положении о премировании, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя Учреждения производится на основании приказа Управления культуры г. Таганрога.

4.7.1. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, устанавливаемых Управлением культуры г. Таганрога.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- перевыполнение норм нагрузки;
- участие в федеральных, региональных и муниципальных программах; особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной,
- безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий; своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с Положением о премировании с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Учреждением самостоятельно и фиксируется в Положении о премировании с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам Учреждения 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.

4.9.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

- почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата 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.

4.9.2. Выплату за классность устанавливают 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.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера производятся по приказу руководителя Учреждения при наличии средств на эти цели.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, директора, заместителей руководителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Размер минимального должностного оклада руководителя
муниципального учреждения

Квалификационная группа	Группа по оплате труда руководителей	Размер минимального должностного оклада (рублей)
1	3	4
II	Учреждения культуры и искусства (театры) II группы по оплате труда руководителей	43738

Таблица № 8

Размер минимального должностного оклада руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	Заместитель руководителя по экономике и финансам	39365
2	Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части	39365
3	Заместитель руководителя по работе со зрителями	39365
4	Главный бухгалтер	34991

5.3. Квалификационная характеристика должности «директор (генеральный директор)» распространяется на должность «художественный руководитель», если художественный руководитель осуществляет руководство организацией исполнительских искусств на основе единоначалия.

5.4. Объемные показатели по отнесению руководителя Учреждения к группе по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего положения.

5.5. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующего новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения, главного бухгалтера - на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

5.7. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.8. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.9. Руководителю Учреждения устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 3 до 5 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры
предельного соотношения дохода руководителя Учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
до 100	до 3,0
От 101 по 500	до 4,0
От 501 по 1000	до 5,0

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

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководитель Учреждения, главный бухгалтер.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений:

6.1.1. Театры:

I группа - театры, которым присвоено почетное звание «академический», «мемориальный».
II группа – драматические театры.

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю Учреждения – Управление культуры г. Таганрога. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

6.3.1. Для работников из числа артистического и художественного персонала, имеющих большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут определяться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением по оплате труда Учреждения.

6.3.2. Из средств от приносящей доход деятельности для работников из числа артистического и художественного персонала могут производиться выплаты в целях компенсации

расходов по найму жилья, а для вновь принимаемых - расходы по проезду и провозу багажа к основному месту работы.

6.4. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может быть более 40 процентов.

6.5. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на очередной финансовый год исходя из размеров субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.6. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте Учреждения, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

7. Заключительные положения

Утвердить перечень должностей относящихся к административно управленческому персоналу, основному и вспомогательному согласно Приложения №1;

Настоящее Положение вступает в силу с 01.01.2023 года и распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2023 года.

Заместитель руководителя по финансам



Р.В. Крашеница

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала
МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»
(по штатному расписанию на 01 января 2023 года)

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся:

- 1.Художественный руководитель;
- 2.Заместитель руководителя по финансам;
- 3.Заместитель руководителя по административно-хозяйственной части;
- 4.Заместитель руководителя по работе со зрителями;
5. Заведующий хозяйством ;
- 6.Секретарь руководителя;
- 7.Главный бухгалтер;
- 8.Заместитель главного бухгалтера;
- 9.Бухгалтер;
- 10.Экономист;
- 11.Кассир;
- 12.Инженер - программист;
- 13.Инженер по защите информации;
- 14.Начальник юридического отдела;
- 15.Юрисконсульт;
- 16.Специалист в сфере закупок;
- 17.Начальник отдела кадров;
- 18.Специалист по кадрам;
- 19.Архивариус;
20. Делопроизводитель;
- 21.Начальник отдела материально-технического снабжения;
- 22.Заведующий складом;
- 23.Заведующий рекламно-информационной службой;
- 24.Агент рекламный;
- 25.Сотрудник службы безопасности;
- 26.Специалист по охране труда;
- 27.Главный энергетик;
- 28.Инженер- энергетик;
- 29.Главный механик театра;
- 30.Начальник гаража;

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей основного персонала ОП
МБУК «Таганрогский театр им. А.П. Чехова»
(по штатному расписанию на 01 января 2023 года)

К основному персоналу Учреждения относятся:

1. Артист драмы;
2. Заведующий труппой;
3. Помощник режиссера;
4. Главный художник;
5. Главный режиссер;
6. Заведующий художественно-постановочной частью;
7. Заведующий музыкальной частью;
8. Руководитель литературно-драматической части;
9. Режиссер;
10. Балетмейстер;
11. Художник-постановщик;
12. Художник по свету;
13. Художник-модельер театрального костюма;
14. Художник-гример;
15. Заведующий электроосветительным цехом;
16. Осветитель;
17. Заведующий радио цехом;
18. Звукорежиссер;
19. Заведующий монтировочным цехом;
20. Машинист сцены;
21. Заведующий столярно-поделочным цехом ;
22. Столяр;
23. Заведующий костюмерным цехом;
24. Костюмер;
25. Заведующий пошивочным цехом;
26. Закройщик;
27. Заведующий гримерно - пастижерным цехом;
28. Гример - постижер;
29. Заведующий реквизиторским цехом;
30. Реквизитор;
31. Заведующий художественным декорационно-бутафорским цехом;
32. Художник – декоратор;
33. Художник – бутафор;
34. Бутафор;
35. Главный администратор;
36. Старший администратор;
37. Контролер билетов;
38. Заведующий билетными кассами;
39. Кассир билетный;
40. Художник;
41. Художник-фотограф;
42. Переплетчик;

**Перечень должностей вспомогательного персонала (ВП)
МБУК «Таганрогский театр им. А.П.Чехова»
(по штатному расписанию на 01.01.2023)**

1. Электромонтёр охранно-пожарной сигнализации;
2. Слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования;
3. Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
4. Водитель автомобиля;