

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников Государственного автономного
учреждения Республики Крым «Крымскотатарский государственный
академический музыкально-драматический театр»

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников (далее - Положение) Государственного автономного учреждения Республики Крым «Крымскотатарский государственный академический музыкально-драматический театр» (далее – Театр) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом и действующими нормативными актами Российской Федерации, Постановлением Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 № 320 "О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры" (вместе с "Положением о системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры") и другими нормативно-правовыми актами Республики Крым и Министерства культуры Республики Крым, регулирующих вопросы оплаты труда.

Положение определяет размер и условия оплаты труда работников Театра, а также устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников в зависимости от уровня квалификации, должности и качества выполняемых работ и распространяется на всех работников Театра.

2. Система оплаты труда работников Театра, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников Театра устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 (с внесенными изменениями);

- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета

министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530 (с внесенными изменениями) ;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- Уставом Театра;

- мнения профсоюзной организации работников Театра (при наличии);

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии) или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

- постановление Совета министров Республики Крым от 11 июня 2019 года № 320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры» (с внесенными изменениями).

4. Размер оплаты труда работников Театра устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда учреждений.

5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, тарифной ставки работника Театра, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Размеры должностных окладов, выплаты компенсационного стимулирующего оклада устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Театра.

II. Порядок установления окладов (должностных окладов), тарифных ставок работников Театра

7. Должностные оклады руководителей, художественного персонала и артистического персонала Театра устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

8. Размеры должностных окладов, тарифных ставок заместителя руководителя, заместителя руководителя структурного подразделения (отдела, службы, цеха), в том числе заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

9. Структурное подразделение вводится в Театре при численности не менее 3 единиц.

10. В случае привлечения артистического и художественного персонала извне – применяется посуточная оплата труда, размер которой рассчитывается исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки определяется путем соотношения размера должностного оклада, тарифной ставки артистического и художественного персонала к месячной норме выступлений, постановок, установленной Театром.

Размер должностного оклада, тарифной ставки, зависящих от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы рассчитывается пропорционально ее перевыполнению.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

12. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Театра, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531 (с внесенными изменениями), в сфере культуры устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

13. Оплата труда работников Театра, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов должностного оклада, тарифной ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не

производится. При этом директор Театра принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

14. Размеры доплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со ст. 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится работнику в соответствии со ст.151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным согласно ч. 1 ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Обязанности отсутствующего работника работодатель может как возложить на одного работника, так и распределить между несколькими работниками.

Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

Оплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время производится в размере 20 процентов часовой тарифной ставки

(должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Театра, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

- при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день - не менее одинарной часовой ставки (части должностного оклада) сверх должностного оклада 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 часовой ставки (части должностного оклада) сверх должностного оклада 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.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

15. Порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливается к должностным окладам, ставкам заработной платы в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

V. Фонд оплаты труда работников Театра

16. Фонд оплаты труда работников Театра формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Театру из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

17. Фонд оплаты труда работников Театра включает в себя оклад (должностной оклад), тарифную ставку, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также за счет экономии фонда оплаты труда выплаты социального характера, включая материальную помощь.

18. Выплаты социального характера, включая материальную помощь не являются частью заработной платы работников и не учитываются при исчислении среднего заработка.

19. Месячная заработная плата работников Театра, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом (ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации).

20. Штатное расписание Театра утверждается руководителем по согласованию с учредителем в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих данного Театра.

Количество штатных единиц согласовывается с учредителем.

Штатное расписание Театра отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения, являясь основанием для расчета нормативных затрат для оплаты труда.

21. Образовавшаяся экономия фонда оплаты труда после выплат гарантированной части заработной платы: (оклад, компенсационные выплаты, надбавка за выслугу лет, надбавка за наличие квалификационной категории) распределяется в первую очередь на основной персонал Театра, определенный Приказом Министерства культуры Республики Крым от 18 сентября 2019 года № 165 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников государственных учреждений, отнесенных к ведению Министерства культуры Республики Крым» (с внесенными изменениями).

22. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, кроме премии за высокие результаты работы и премии за выполнение особо важных и ответственных работ, не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы.

VI. Оплата труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

23. Условия оплаты труда руководителя Театра устанавливаются Министерством культуры Республики Крым, определяется трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, учредительными документами Театра.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю Театра осуществляются на основании приказа Министерства культуры Республики Крым, в пределах фонда оплаты труда Театра,

формируемого за счет всех источников финансирования.

24. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера Театра определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, учредительными документами Театра.

25. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера Театра состоит из оклада (должностного оклада), тарифной ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

26. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру Театра в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Решение об установлении выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения принимает руководитель Театра на основе оценки их деятельности.

Выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя Театра как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда Театра, формируемого за счет всех источников финансирования.

27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Театра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Театра (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) должно быть в кратности от 1 до 6.

28. Размеры окладов (должностных окладов) заместителям руководителя и главному бухгалтеру Театра устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада), тарифной ставки руководителя Театра.

Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера не должна превышать заработной платы руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении оклада (должностного оклада), тарифной ставки художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя Театра.

29. При возложении исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя Театра на работника, в перечень должностных обязанностей которого входит исполнение обязанностей руководителя Театра в период его временного отсутствия без освобождения от основной работы, доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя не осуществляется.

30. Возложение исполнения обязанностей временно отсутствующего руководителя Театра на работника, в перечень должностных обязанностей

которого не входит исполнение обязанностей руководителя в период его временного отсутствия и без освобождения работника от основной работы, определенной трудовым договором, допускается с его письменного согласия. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя Театра работнику производится доплата, размер которой устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

31. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Театра устанавливаются руководителем Театра ежеквартально в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы Театра и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы его заместителям и главному бухгалтеру, критерии оценки результативности деятельности, размеры стимулирующих выплат, источники, порядок и условия их выплат устанавливаются Настоящим Положением.

VII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

32. По решению руководителя Театра работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

34. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

Приложение № 1
к Положению о системе
оплаты труда работников ГАУ
РК «Крымскотатарский
государственный
академический музыкально -
драматический театр»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ХУДОЖЕСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА И
АРТИСТИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

| Наименование должностей | Размер должностного оклада (руб.) |
|--|---|
| Руководители | |
| Генеральный директор, директор | |
| <i>I группа по оплате труда</i> | 40500 |
| Заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности (отделами, службами, цехами и тому подобными), производственными мастерскими, главный администратор | 17500 |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | |
| Заведующий костюмерной, заведующий билетными кассами | 12500 |
| "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | |
| Главные: режиссер, дирижер, балетмейстер, художник, хормейстер, главный художник-модельер театрального костюма | 28580 |
| Заведующий художественно-постановочной частью театра, концертного зала, художественного коллектива, цирка, заведующий музыкальной частью | 17500 |
| Руководитель литературно-драматургической части | 15500 |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | |

| | |
|---|-------|
| Помощник художественного руководителя, главного: режиссера, дирижера, балетмейстера, заведующий группой | 13500 |
| Специалисты | |
| "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | |
| Балетмейстер-постановщик, режиссер-постановщик, дирижер | |
| <i>высшей категории</i> | 19500 |
| <i>первой категории</i> | 17500 |
| Режиссер, балетмейстер, хормейстер, звукорежиссер | |
| <i>первой категории</i> | 17500 |
| <i>второй категории</i> | 16500 |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | |
| Художники всех специальностей, художник-постановщик | |
| <i>высшей категории</i> | 14500 |
| <i>первой категории</i> | 13500 |
| <i>второй категории</i> | 12500 |
| Звукооператор | |
| <i>первой категории</i> | 13500 |
| <i>второй категории</i> | 12500 |
| Репетитор по вокалу, балету | |
| <i>первой категории</i> | 13500 |
| <i>второй категории</i> | 12500 |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | |
| Репетитор по технике речи | |
| <i>первой категории</i> | 12500 |
| <i>второй категории</i> | 11500 |

| | |
|---|-------|
| Ассистент режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера, помощник режиссера | |
| <i>первой категории</i> | 12500 |
| <i>второй категории</i> | 11500 |
| Артистический персонал | |
| Театры | |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | |
| Артист-вокалист (солист), артист горлового пения (хоомейжи), артист балета, артист оркестра, артисты драмы, артисты (кукловоды) театра кукол | |
| <i>ведущий мастер сцены</i> | 16500 |
| <i>высшей категории</i> | 14500 |
| <i>первой категории</i> | 13500 |
| <i>второй категории</i> | 12500 |
| "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | |
| Артист вспомогательного состава театров | 10500 |
| Служащие для всех типов учреждений | |
| "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | |
| Администратор (старший администратор) | 12500 |
| "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | |
| Контролер билетов | 9500 |
| Рабочие специальности для всех типов учреждений | |
| Монтировщик сцены, машинист сцены, осветитель, установщик декораций, настройщик пианино и роялей, настройщик язычковых инструментов, настройщик – регулировщик смычковых инструментов, механик по обслуживанию звуковой техники, муляжист | 10500 |

ПРИМЕЧАНИЕ:

1. Отсутствующие в Приложении 1 должности специалистов и служащих и их должностные оклады в одном из типов учреждений устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их должностных окладов, имеющихся в других типах учреждений.

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников ГАУРК
«Крымскотатарский
государственный
академический
музыкально
драматический театр»

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ,
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ
РАБОЧИХ**

| Наименование должностей | Размер должностног о оклада (руб.) |
|---|---|
| Руководители | |
| Заведующий (начальник) отделом (с учетом имеющихся, утвержденных стандартов) | |
| <i>при численности отдела свыше 4 человек</i> | 17500 |
| <i>при численности отдела до 4 человек не менее 3</i> | 16300 |
| Заведующий хозяйством, заведующий складом (Приказ Минтруда России от 02.02.2018 №49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности») | 11500 |
| Начальник хозяйственного отдела (Приказ Минтруда России от 02.02.2018 №49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности») | |
| <i>при выполнении должностных обязанностей начальника хозяйственного отдела организации, отнесенной к I-II группам по оплате труда руководителей</i> | 17500 |
| <i>при выполнении должностных обязанностей начальника хозяйственного отдела организации, отнесенной к III-IV группам по оплате труда руководителей</i> | 16300 |

| | |
|---|--------------|
| Менеджер по связям с общественностью | 14500 |
| Специалисты | |
| Администратор | 11500 |
| Бухгалтер, бухгалтер I, II категории (приказ Минтруда России от 21.02.2019 № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер») | 14500 |
| Экономист (всех специальностей) | |
| <i>первой категории</i> | <i>15500</i> |
| <i>второй категории</i> | <i>13500</i> |
| <i>без категории</i> | <i>13000</i> |
| Специалист по персоналу, специалист по кадрам, специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 года №691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом») | 12500 |
| Специалист по маркетингу | 13500 |
| Механик | 13500 |
| Специалист по охране труда (Приказ Минтруда России от 04.08.2014 №524н (ред. От 12.12.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда») | 14500 |
| Специалист по противопожарной профилактике (Приказ Минтруда России от 28.10.2014 №814н (ред. от 12.12.2016) "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по противопожарной профилактике") | |
| <i>ведущий</i> | <i>14500</i> |
| <i>без категории</i> | <i>12500</i> |
| Специалист гражданской обороны | 12500 |
| Специалист по управлению персоналом, специалист по кадровому делопроизводству, специалист по документационному обеспечению работы с персоналом (Приказ Минтруда России от 06.10.2015 № 691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по | 12500 |

| | |
|---|-------|
| управлению персоналом») | |
| Администратор баз данных (Приказ Минтруда России от 17.09.2014 №647н (ред. От 12.12.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Администратор баз данных») | |
| <i>главный</i> | 15500 |
| <i>старший</i> | 14500 |
| <i>системный администратор</i> | 13500 |
| Специалист в сфере закупок (Приказ Минтруда России от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок») | |
| <i>Контрактный управляющий, консультант по закупкам, старший специалист по закупкам (код В уровень квалификации 6)</i> | 14500 |
| <i>Контрактный управляющий, специалист по закупкам (код А уровень квалификации 5)</i> | 13000 |
| Эксперт в сфере закупок (Приказ Минтруда России от 10.09.2015 №626н «Об утверждении профессионального стандарта «Эксперт в сфере закупок») | 13500 |
| Специалист по связям с общественностью | 11500 |
| Художник | 11500 |
| Служащие, рабочие профессии | |
| Секретарь-администратор, делопроизводитель, секретарь руководителя (Приказ Минтруда России от 06.05.2015 № 276н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией») | 10500 |
| Контролер контрольно-пропускного пункта, сторож (вахтер) | 10500 |
| Кассир (включая старшего) | 11100 |
| Кассир билетный | 10500 |
| Гардеробщик | 9500 |
| Агент коммерческий | 10500 |
| Машинист сцены, осветитель | 10500 |

| | |
|--|-------|
| Токарь, столяр, плотник, сантехник, слесарь, электрик (электромонтер), газосварщик | 11500 |
| Рабочий зеленого хозяйства, садовник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, подсобный рабочий, садовник, оператор котельной | 10500 |
| Костюмер, драпировщик, реквизитор, установщик декораций, художник - декоратор, декоратор витрин, портной, швея, вышивальщица, гример-постижёр, витражист | 10500 |
| Уборщик служебных (производственных помещений) | 9500 |
| Водитель легкового автомобиля, тракторист | 10500 |
| Водитель автобуса | 12500 |
| Водитель грузового транспорта | 12500 |
| Дворник, лифтер | 8500 |
| Педагог-организатор | 14500 |

Примечание: Должностные оклады специалистов и служащих, по которым приняты профессиональные стандарты, не применяются для должностей в категории «Руководители», утвержденных в этих профессиональных стандартах.

Приложение № 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
ГАУРК «Крымскотатарский
государственный
академический музыкально
- драматический театр»

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все работники, состоящие в штате Театра, в том числе принятые на работу по совместительству.

2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением № 530 (с внесенными изменениями), в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы в учреждениях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премия за высокие результаты работы;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
 - премия за образцовое выполнение государственного задания;
- 3) надбавка за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы (за месяц, квартал);
 - премия по итогам работы за год.

Руководителю Театра, его заместителям и главному бухгалтеру премии выплачиваются по итогам работы за квартал и за год, согласно Приказу Министерства культуры Республики, Крым от 03 сентября 2019 года № 154 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы и установления выплат стимулирующего характера руководителям, их заместителям и главному бухгалтеру государственных бюджетных и автономных учреждений культуры Республики Крым» (с внесенными изменениями).

3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

устанавливаются локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

4. Решения о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Театром самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера и утверждается приказом руководителя.

Назначение выплат стимулирующего характера работникам Театра производится приказом руководителя на основании протокола Комиссии по назначению стимулирующих выплат работникам (далее – Комиссия). Персональный состав Комиссии и Положение комиссии утверждается приказом руководителя.

Комиссия осуществляет свои функции на основании Положения о Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам Театра.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктами раздела IV настоящего Положения, не производятся при наличии дисциплинарного взыскания.

5. Надбавка за интенсивность труда устанавливается Приказом директора Театра в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей отделов соответствующих подразделений по согласованию с представительным органом работников (при наличии) в размере:

- основной персонал и вспомогательный персонал - не более 80% от должностного оклада;

- административно-управленческий - не более 50% от должностного оклада.

При установлении работнику Театра надбавки за интенсивность труда учитываются следующие показатели и критерии:

- интенсивность и напряженность в работе;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Театра;

- обеспечение сохранности и безопасности;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Театра среди населения;

- непосредственное участие в реализации государственного задания;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- и другие.

6. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже МРОТ в Республике Крым надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем Театра работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени в размере от 10 до 35 процентов.

7. Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей отделов соответствующих подразделений Театра по согласованию с представительным органом работников (при наличии) и выплачивается единовременно не более 200%, при этом учитывается:

- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);
- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- и другие.

Премия за высокие результаты работы назначается руководителем Театра на основании зафиксированного факта той или иной работы, по итогам которой, достигнут высокий результат труда, учитывая оперативность и качество.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ назначается руководителем Театра на основании письменного распоряжения руководителя о порученной работе работнику с учетом оперативного и качественного его выполнения.

8. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, которым присвоены:

- ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, в размерах:

- 5 процентов - за почетное звание "Заслуженный" Автономной Республики Крым, Республики Крым;

- 10 процентов - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее - ВАК России (Украины)) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание "Народный" Автономной Республики Крым, Республики Крым;

- 15 процентов - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

- 20 процентов - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание

"Народный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

- 25 процентов - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

- 35 процентов - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

- 10 процентов - надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звание "Народный", "Образцовый";

- классность - водителям автотранспортных средств в размерах: водителям II класса - 10%, водителям I класса - 25%.

9. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается работникам основного персонала Театра в размерах до 100% по результатам оценки качества выполняемых работ одновременно по итогам года.

Премия выплачивается при условии выполнения объема государственного задания не менее 100% с учетом выполнения установленных показателей качества и в пределах допустимых отклонений.

Рекомендуется при установлении премии за образцовое выполнение государственного задания учитывать следующие критерии:

- соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;

- личное участие в мероприятиях, проводимых Театра;

- наличие положительных отзывов о работе (благодарности, грамоты и т.д.);

- участие в организации и проведении официальных культурных мероприятий и мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Театра среди населения;

- выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного государственного задания на оказание (выполнение) услуг (работ);

- и другие.

10. При установлении надбавки за выслугу лет в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников Театра учитывается общее количество лет, проработанных:

- в Театре;

- по данной должности, специальности, профессии;

- в отрасли "Культура, искусство и кинематография".

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается индивидуально по каждому работнику по одному из вышеуказанных

критериев, имеющему большее значение.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере:

| Количество проработанных лет | Размер выплат, процент |
|------------------------------|------------------------|
| Свыше 3 лет | 15 |
| Свыше 10 лет | 30 |
| Свыше 20 лет | 40 |

Дополнительно в независимости от установленного критерия по пункту 10 в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- весь период работы на государственной службе, в государственных и муниципальных учреждениях, организациях и предприятиях;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы.

При исчислении стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды работы суммируются.

Основными документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы (службы).

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

11. Премия по итогам работы (за месяц, квартал) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего

процесса или уставной деятельности Театра;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий и иные критерии.

Премия устанавливается работнику на основании разработанных Театром показателей и критериев эффективности работы (приложений № 1-3 к настоящему Порядку) с учетом рекомендаций учредителя, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии эффективности работы являются основанием для начисления стимулирующих выплат.

Показатели и критерии эффективности работы должны применяться в Театре с учетом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки ее выполнения, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;

- вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности Театра;

- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

Размеры и условия установления премии для всех категорий работников Театра устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для оценки выполнения показателей и критериев эффективности работы отдельного работника каждому показателю (критерию) присваиваются баллы. Один балл приравнивается к 1 коэффициенту.

К критериям устанавливаются перечень должностей и количество критериев оценки эффективности работы работников Театра.

Для оценки результатов труда устанавливается конкретный период (месяц, квартал). Кроме того, утверждаются единица измерения конкретного критерия, оценка показателя в баллах и диапазон его изменения.

С учетом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по Театру суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в

качестве выплат стимулирующего характера. Стоимость одного балла определяется делением фонда оплаты труда, оставшейся после основных начислений, на общее число баллов. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Окончательное решение о премировании принимается руководителем Театра по результатам заседания Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам Театра.

Максимальным размером премия не ограничивается.