

Государственное бюджетное учреждение культуры города Севастополя
«Севастопольский академический русский драматический театр имени Анатолия
Васильевича Луначарского»
(ГБУК «САДРТ им. А.В. Луначарского»)

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета
«Севастопольский академический русский
драматический театр имени Анатолия
Васильевича Луначарского»


А.А. Бронников
Первичная профсоюзная организация
Севастопольского академического русского
драматического театра
им. А.В. Луначарского

«Утверждаю»

Директор ГБУК «САДРТ им. А.В. Луначарского»



/И.Н. Константинова/

2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ГБУК «САДРТ им. А.В. Луначарского»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ГБУК «САДРТ им. А.В. Луначарского» (далее – Положение), распространяется на работников учреждения, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент культуры города Севастополя.

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом города Севастополя от 06.02.2017 № 320-ЗС «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений города Севастополя», Постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 № 282-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера и Порядка установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях города Севастополя», Постановлением Правительства Севастополя от 06.04.2017 №283-ПП «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера и Порядка установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях города Севастополя», Приказом Департамента культуры города Севастополя от 07.10.2022 № 344 «Об утверждении Типового положения об оплате труда работников государственных учреждений (организаций), занятых в сфере культуры, и государственных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент культуры города Севастополя» (далее - Типовое положение) и Уставом ГБУК «САДРТ им. А.В. Луначарского».

1.2. Система оплаты труда работников ГБУК «САДРТ им. А.В. Луначарского» (далее - Театр) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

- порядка аттестации работников Театра, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- систем нормирования труда, определяемых директором Театра на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.3. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) (далее - оклад) работника Театра (далее - работник), выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, если они не носят временного или разового характера.

Примерная форма трудового договора с работником Театра приведена в Приложении № 2 к настоящему Положению.

1.5. Оплата труда включает в себя оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормами настоящего Положения.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Штатное расписание Театра утверждается приказом директора Театра и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения, с разделением на основной персонал, вспомогательный персонал, административно-управленческий персонал.

Доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда государственного учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При формировании штатного расписания устанавливаются следующие нормативы:

Численность структурных подразделений должна составлять:

- отделы - не менее 4 штатных единиц;
- сектора - не менее 2 штатных единиц.

Должность заместителя директора вводятся при следующей численности:

- трех заместителей - не менее 80 штатных единиц;
- двух заместителей - не менее 50 штатных единиц;
- одного заместителя - не менее 10 штатных единиц.

Должность заместителя начальника отдела вводится при численности отдела не менее 6 штатных единиц.

Директор Театра несет персональную ответственность за соответствие штатного расписания требованиям действующего законодательства Российской Федерации и нормативно-правовых актов Севастополя.

В случае выявления нарушений при формировании штатного расписания директор Театра несет материальную ответственность в соответствии с требованиями статьи 277 Трудового кодекса Российской Федерации, а именно «Руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации».

2. Порядок и условия оплаты труда работников Театра

2.1. Базовые (должностные) оклады работников, на которых распространяется указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», устанавливаются в соответствии с Приложением № 7 к настоящему Положению.

2.2. Должностной оклад образуется из базового оклада, увеличенного на коэффициенты. Коэффициенты применяются при наличии объема лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Коэффициент к базовому окладу с учетом специфики деятельности учреждения может устанавливаться:

- работникам театров, которым присвоен статус академический, в следующих пределах:

для руководителей структурных подразделений, художественного и артистического персонала может применяться дополнительный коэффициент повышения должностного оклада (тарифной ставки, ставок заработной платы) максимальный размер которого не превышает 2, а для других работников учреждения – 1,3.

Повышающий коэффициент не применяется к должностному окладу директора Театра и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу директора.

В отношении руководителей структурных подразделений Театра квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

2.3. В Театре формируется единое штатное расписание независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения. Для удобства планирования фонда оплаты труда бюджетного

учреждения по источникам финансирования допускается формирование соответствующих разделов штатного расписания.

2.4. При разработке штатного расписания директор Театра не вправе применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.5. В целях формирования обоснованных оптимальных показателей трудоемкости выполнения работ и установления необходимой штатной численности персонала вводятся типовые отраслевые нормы труда, утвержденные соответствующим федеральным органом власти.

2.6. Условия оплаты труда по должностям начальников отделов по общеотраслевым направлениям, не вошедшим в перечень 1 квалификационного уровня Профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня», рекомендуется приравнять к условиям оплаты труда должностей руководителей отделов, включенных в указанный перечень.

2.7. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.8. Для артистического и художественного персонала, установление должностного оклада может производиться в зависимости от нормы выступлений (постановок):

- размер заработной платы рассчитывать исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется путем соотношения размера должностного оклада артистического и художественного персонала к месячной норме выступлений, постановок, установленной Театром самостоятельно;

- размер заработной платы, зависимый от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы рассчитывать пропорционально ее перевыполнению.

Значения норм выступлений (постановок) за ставку заработной платы в месяц устанавливаются на уровне локальных нормативных актов Театра и согласовывается с Департаментом культуры города Севастополя.

Сумма заработной платы по ставке (при оплате в зависимости от нормы выступлений (постановок) исчисляется пропорционально выполнению установленной нормы в месяц.

2.9. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок установления которых предусмотрен разделом 5 настоящего Положения.

2.10. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок установления которых предусмотрен разделом 6 настоящего Положения.

2.11. Повышение заработной платы работников Театра осуществляется не только за счет выделяемых на эти цели бюджетных ассигнований, но и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также средств, получаемых от мероприятий, направленных на повышение эффективности бюджетных расходов.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Театра в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции индексируются в соответствии с законом города Севастополя о бюджете города Севастополя на соответствующий финансовый год.

2.12. В случае если месячная заработная плата работника (в которую входят стимулирующие выплаты), полностью отработавшего за период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не достигает величины минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ, то производится начисление доплаты до минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета города Севастополя и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.13. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность, непосредственно связанную с управлением транспортными средствами устанавливаются требования к водительским удостоверениям.

Допускаются к управлению автотранспортом на территории Российской Федерации только работники, имеющие российские национальные водительские удостоверения, выданные в соответствии с утвержденными нормами приказа Министерства Внутренних Дел Российской Федерации «О введении в действие водительского удостоверения» от 13.05.2009 №365.

3. Условия оплаты труда директора Театра, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора Театра, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора Театра устанавливается Департаментом культуры города Севастополя в фиксированном размере (в рублях Российской Федерации) на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности директора Театра, с учетом сложности и объема выполняемых работ.

Минимальный оклад (должностной оклад) директора Театра, подведомственного Департаменту культуры города Севастополя, составляет 25 000 руб. Оклад (должностной оклад) директора Театра повышается на коэффициент масштаба управления.

3.3. Условия оплаты труда директора Театра устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Все выплаты (в том числе при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) директору Театра начисляются по приказу директора Департамента культуры города Севастополя, либо лица его замещающего.

3.4. Должностные оклады заместителей директора Театра и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Театра. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя директора Театра.

3.5. В зависимости от условий труда заместителям директора Театра и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям руководителя Театра и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.6. Директору Театра выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Департамента культуры города Севастополя.

Для выявления рейтинга Театра, учета достижений в работе деятельности директора Театра, с целью поощрения почетными грамотами, дипломами, присвоением званий и т.д. перечень критериев указан в приложении № 4 к настоящему Положению.

Размеры выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с приказом Главного управления культуры города Севастополя от 20.07.2017 №199 «Об утверждении положения о стимулирующих выплатах руководителям государственных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Главное управление культуры города Севастополя» с учетом

критериев оценки деятельности директора Театра, указанных в приложении № 5, № 6 к настоящему Положению.

3.7. Предельный уровень соотношения заработной платы директора Театра и средней заработной платы работников Театра устанавливается Департаментом культуры города Севастополя, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности от 1 до 4.

4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

4.1. По решению директора Театра и согласованию с Департаментом культуры города Севастополя 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.

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

5. Перечень видов выплат компенсационного характера и порядок установления выплат компенсационного характера

5.1. Перечень видов выплат компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей);

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Театра в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами города Севастополя.

Компенсационные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Повышение оплаты труда работников Театра, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сохраняется ранее установленное повышение до окончания периода действия результатов специальной оценки условий труда.

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» директор Театра принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с предоставлением необходимых сведений, документов и информации, характеризующих условия труда на рабочих местах, организации, проводящей специальную оценку условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. По результатам специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах для определения размера выплат.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то установленная ранее выплата отменяется.

В каждом учреждении по результатам специальной оценки условий труда разрабатывается и утверждается, с учетом мнения представительного органа работников, перечень должностей (профессий) работников, которым с учетом конкретных условий труда в Театре, подразделении и должности (профессии) устанавливается доплата к окладам (должностным окладам) за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.4. Выплаты компенсационного характера работникам при выполнении работ 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), устанавливаются доплаты в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплат определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и срока на который они устанавливаются.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 152 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью

первой статьи 152 ТК РФ.

Выплата компенсационного характера за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в пределах, не превышающих заработной платы отсутствующего работника.

Временно отсутствующим следует считать работника, находящегося в командировке, в отпуске (ежегодном, дополнительном, по уходу за ребенком, без сохранения заработной платы и т.д.) либо отсутствующего по болезни, за которым сохраняется место работы (должность) на весь период его отсутствия.

Для выполнения обязанностей временно отсутствующего работника руководитель Театра вправе рассмотреть распределение обязанностей между несколькими работниками и установить каждому из них доплату пропорционально части выполняемых ими обязанностей отсутствующего работника.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов. Размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты рассчитывается в соответствии с требованиями статьи 153 ТК РФ.

6. Перечень видов выплат стимулирующего характера и порядок установления выплат стимулирующего характера

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Перечень показателей и критерии оценки их достижения детализируются в локальных нормативных актах Театра с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.
2. Выплаты за качество выполняемых работ.
3. Выплаты за выслугу лет.
4. Премияльные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Театра в

процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению директора Театра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Театра, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Показателем установления стимулирующей надбавки за высокие результаты работы является наличие звания.

Показателем установления стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ является наличие квалификационной категории.

Размеры стимулирующих надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ предусмотрены приложением № 1 к настоящему Положению.

Стимулирующая надбавка за высокие результаты работы устанавливается по одному из имеющихся оснований.

Устанавливаются следующие требования к документам-основаниям для назначения стимулирующих надбавок с 01 января 2018 года:

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный», награждены орденами - приказ органа государственной власти, присвоившего данное звание либо опубликованный на электронных порталах органов власти;

- за выслугу лет - документом, подтверждающим периоды работы по трудовому договору, является трудовая книжка установленного образца или (или) сведения о трудовой деятельности, полученные в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При отсутствии трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, а также в случае, когда в них содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действующим на день возникновения соответствующих правоотношений, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами. В случае, когда трудовая книжка не ведется, периоды работы по трудовому договору подтверждаются письменным трудовым договором, оформленным в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений.

6.3. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Театре премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Разовые премиальные выплаты могут выплачиваться за выполнение особо важных и срочных работ, при присвоении почетных званий и награждении знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, наградами города Севастополя в соответствии с Законом города Севастополя «О наградах города Севастополя» от 19.04.2017 №336-ЗС.

6.4. Решение 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.

6.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Наименование стимулирующих выплат должно четко соответствовать настоящему Положению.

Критериями для установления конкретных размеров надбавки за интенсивность являются:

- сложность, срочность (непредвиденность) выполняемой работы;
- качественное выполнение работ, требующих повышенной ответственности, высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания);
- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности Театра.

Выплата надбавки за интенсивность производится на основании приказа директора Театра, по ходатайству непосредственного начальника, в котором указываются конкретные основания для ее установления, размер, период выплаты, но не более чем на один год. Выплата применяется ко всем категориям работников.

С учетом фактических результатов работы работника и при снижении интенсивности труда, ранее установленный размер надбавки пересматривается или отменяется до истечения определенного приказом срока на основании приказа.

6.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет к должностному окладу может быть установлена всем работникам Театра в зависимости от общего количества лет:

- проработанных в учреждениях культуры, независимо от занимаемой должности;

- проработанных в других учреждениях, если занимаемая должность соответствовала сфере культуры. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», постановление Минтруда РФ от 16.07.2003 № 54 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 58, Разделы: «Общие профессии»; «Киностудии и предприятия, организации телевидения и радиовещания»; «Киносети кинопрокат»; «Театрально-зрелищные предприятия».

Количество проработанных лет учитывается за работу в государственных или (и) муниципальных учреждениях в следующих размерах:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 25 лет	25
свыше 25 лет	30

6.7 Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

7. Выплаты социального характера

7.1. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Театра о выплатах социального характера или коллективным договором.

К выплатам социального характера относятся выплаты, предусмотренные подпунктом 3 пункта 1 статьи 422 Налогового кодекса Российской Федерации суммы единовременной материальной помощи, оказываемой работнику на основании письменного заявления работника и подтверждающих документов из соответствующих органов:

- в связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью, а также пострадавшим от террористических актов на территории Российской Федерации;

- в связи со смертью члена (членов) его семьи (матери, отца, жены, мужа, детей);

- (родителям, усыновителям, опекунам) при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком, выплачиваемой в течение первого года после рождения (усыновления (удочерения), установления опеки, но не более 50 000 рублей на каждого ребенка;

- в связи с тяжелым заболеванием работника или членов его семьи (мужа, жены, детей, родителей). Документы: договор на лечение, операцию; справка-направление врача; документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы,

оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств); именные рецепты. При необходимости запрашиваются справки из соответствующих учреждений, организаций, документы (направление, эпикриз и др.) с указанием медицинского учреждения, подтверждающие необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи по жизненно важным показаниям.

8. Формирование фонда оплаты труда работников Театра

8.1. Объем потребности ежегодно уточняется с учетом данных о фактической численности и уровне заработной платы определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 категорий работников, прогнозируемой средней заработной плате по субъекту Российской Федерации и планируемых мероприятиях по реорганизации неэффективных учреждений.

Указанные объемы финансирования подлежат корректировке с учетом реализации «дорожных карт» при формировании соответствующих бюджетов бюджетной системы.

8.2. Фонд оплаты труда Театра формируется: исходя из объема размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

9. Заключительные положения

9.1. Заработная плата работников Театра (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.2. Настоящее Положение действует с 01.11.2022 и до введения новых условий оплаты труда работникам Театра.

9.3. В Театре должны быть приняты локальные нормативные акты по оплате труда, согласованные с представительным органом работников, созданы комиссии с участием представительного органа работников по оценке выполнения показателей эффективности работы работников для проведения заседаний и подготовки предложений по премированию работников, оформленных протоколами.

РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ НАДБАВОК

1. Стимулирующая надбавка за высокие результаты работы может устанавливаться в размере 10 % от оклада:

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины по основному профилю профессиональной деятельности учреждения. За почетное звание «Заслуженный» Республики Крым (Крымской области, Крымской Автономной Советской Социалистической Республики, Автономной Республики Крым) по основному профилю профессиональной деятельности учреждения надбавка выплачивается при условии установления соответствующей выплаты за звание до 01.07.2017 года;

- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» в сфере культуры, предусмотренное Законом города Севастополя от 19.04.2017 №336-ЗС «О наградах города Севастополя».

Стимулирующая надбавка за высокие результаты работы может устанавливаться в размере 20 % от оклада:

- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины по основному профилю профессиональной деятельности учреждения. За почетное звание «Народный» Республики Крым (Крымской области, Крымской Автономной Советской Социалистической Республики, Автономной Республики Крым) по основному профилю, профессиональной деятельности учреждения надбавка выплачивается при условии установления соответствующей выплаты за звание до 01.07.2017 года.

Стимулирующая надбавка за высокие результаты работы может устанавливаться в размере 40 % от должностного оклада:

- работникам, которые награждены орденами в сфере культуры и искусства СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины. За ордена в сфере культуры и искусства Республики Крым (Крымской области, Крымской Автономной Советской Социалистической Республики, Автономной Республики Крым) надбавка выплачивается при условии установления соответствующей выплаты до 01.07.2017 года.

2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, занимающим должности служащих, указанных в приложениях №№ 1 и 3 постановления Правительства Севастополя от 22.12.2017 № 1242-ПП «Об установлении базовых окладов (базовых должностных окладов) работникам государственных учреждений в сфере культуры города Севастополя и признании утратившим силу постановления Правительства Севастополя от 26.03.2015 №222-ПП».

3. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается, если Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), Раздела

«Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н предусмотрено должностное категорирование.

Размеры стимулирующих надбавок:

- главный – 0,35
 - ведущий, старший – 0,3
 - высшей категории – 0,25
 - первой категории, младший – 0,15
 - второй категории – 0,10
 - третьей категории – 0,05.
-

им. А.В. Луначарского»

**Примерная форма
трудового договора с работником**

" __ " _____ 20__ г.

(город, населенный пункт)_____
(наименование учреждения в соответствии с уставом)

в лице _____

(должность, ф.и.о.)

действующего на основании _____

(устав, доверенность)

_____, именуемый в дальнейшем
работодателем, с одной стороны, и _____,

(ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее — стороны)
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу
по _____

(наименование должности, профессии или

специальности с указанием квалификации)

а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии
с условиями настоящего трудового договора:

(указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по трудовому договору)

2. Работник принимается на работу: _____

(полное наименование филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения
работодателя, если работник принимается на работу в конкретные филиал, представительство или иное
обособленное структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя

(наименование обособленного отделения, отдела, участка, лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: _____

(основной, по совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: _____

(неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), навремя выполнения
определенной работы с указанием причины (основания) заключения срочного трудового договора в соответствии со
статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с " __ " _____ 20__ г.

7. Дата начала работы " __ " _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____

месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых

обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени

_____.

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.

19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

20. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ в связи _____.

(указать основание установления дополнительного отпуска)

21 Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

22. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

23. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____.

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

24. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____.

VII. Иные условия трудового договора

25. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

26. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

27. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

28. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

29. Изменения могут быть - внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

30. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

31. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

32. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

33. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

34. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ

РАБОТНИК

(наименование организации)

Адрес (место нахождения) Адрес места жительства

ИНН

(ф.и.о.)

Паспорт (иной документ,
удостоверяющий личность)

серия N

кем выдан

дата выдачи " " г.

(должность)

(подпись)

(ф.и.о.)

(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

(дата и подпись работника)

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников «ГБУК САРДТ
им. А.В. Луначарского»

Примерный перечень показателей
эффективности деятельности театров и показатели
деятельности основных категорий работников театров

№ п/п	Показатель	Должности, связанные с выполнением показателя	Показатель деятельности, установленный для работника
1.	<p>Количество новых и возобновленных спектаклей (всего), в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество новых и возобновленных спектаклей для детско-юношеской аудитории (единиц) 	<p>Артистический персонал, художественный персонал, профессии рабочих, связанные с репетиционным процессом и прокатом спектаклей (осветители, монтировщики декораций и т.д.)</p>	<p>Количество вызовов на репетиции, сложность исполняемой роли (партий) (по графику/фактически)</p>
2.	<p>Количество публичных показов спектаклей всего, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> Количество публичных показов спектаклей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки) (единиц) Количество публичных показов спектаклей на стационаре на выезде (всего), в том числе: <ul style="list-style-type: none"> - количество публичных показов спектаклей на стационаре в пределах региона (единиц); - количество публичных показов 	<p>Артистический персонал, художественный персонал, профессии рабочих, связанные с репетиционным процессом и прокатом спектаклей (осветители, монтировщики декораций и т.д.), администратор</p>	<p>Количество вызовов для проведения, участия в спектакле, сложность исполняемой роли (партий)</p>

	<p>спектаклей на стационаре на выезде по России (единиц);</p> <p>- количество публичных показов спектаклей на стационаре на выезде за рубежом (единиц);</p> <p>- количество публичных показов спектаклей на стационаре для детско-юношеской аудитории (единиц)</p>		
3.	<p>Количество зрителей согласно проданным билетам (единиц), в том числе:</p> <p>- количество зрителей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки) (единиц);</p> <p>- количество зрителей на стационаре в пределах региона (единиц);</p> <p>- количество зрителей на стационаре на выезде за рубеж (единиц);</p> <p>- на выезде по России (единиц);</p> <p>- количество зрителей из числа детско-юношеской аудитории (единиц)</p>	<p>Заведующий отделом по работе со зрителем, начальник отдела продаж, начальник службы (отдела) образовательных (просветительских) программ, руководитель пресс-службы, начальник (заведующий) билетных касс, администратор, старший билетный кассир, кассир</p>	<p>Количество зрителей согласно проданным билетам (единиц) (по плану/фактически)</p> <p>Количество мероприятий по информационной работе со зрителями (по плану/фактически)</p>
4.	<p>Средняя заполняемость зала на стационаре (основная сцена), за исключением экспериментальных спектаклей (процентов)</p>	<p>Заведующий отделом по работе со зрителем, начальник отдела продаж, начальник службы (отдела) образовательных (просветительских) программ, руководитель пресс-службы, начальник (заведующий) билетных касс, администратор,</p>	<p>Количество зрителей согласно проданным билетам (единиц) (по плану/фактически)</p> <p>Количество мероприятий по информационной работе со зрителями (по плану/фактически)</p>

		старший билетный кассир, кассир	
5.	Участие в международных, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях (человек)	Художественный руководитель, главный режиссер, главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, главный художник, режиссер дирижер, хормейстер, балетмейстер	Количество подготовленных программ для участия в международных, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях
			Количество художественного и артистического персонала, подготовленных к участию в международных, межрегиональных и областных конкурсах и фестивалях (человек)
6.	Количество новых постановок и спектаклей по произведениям современной драматургии (написанным не ранее 1992 г.) (единиц)	Художественный руководитель, главный режиссер, главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, главный художник, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер	

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников «ГБУК САРДТ
им. А.В. Луначарского»

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Процент выполнения учреждением государственного задания.
 2. Отсутствие замечаний Департамента культуры города Севастополя по целевому и эффективному использованию бюджетных средств учреждения.
 3. Отсутствие замечаний Департамента культуры города Севастополя по использованию имущества, находящегося в ведении (управлении) учреждения.
 4. Отсутствие в учреждении задержек по выплатам заработной платы.
 5. Участие учреждения в реализации федеральных целевых и ведомственных программ.
 6. Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения.
 7. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году (нарастающим итогом с начала года) по сравнению со средней заработной платой за предыдущий год, в процентах.
 8. Степень выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения.
 9. Степень достижения показателей соотношения средней заработной платы работников учреждения со средней заработной платой в субъекте РФ городе Севастополе.
 10. Отсутствие замечаний по исполнению приказов, поручений, писем Департамента культуры города Севастополя.
-

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников «ГБУК САРДТ им.
А.В. Луначарского»

**ПЕРЕЧЕНЬ
КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
УЧРЕЖДЕНИЙ**

Наименование показателя	Периодичность оценки	Значение показателя	Количество баллов * (максимальное значение)	Форма отчетности
1. Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением государственных услуг в сфере культуры, дополнительного образования и туризма	Год/по необходимости	Проценты	2	Результаты независимой оценки качества
2. Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку	Год	Человек	2	Отчет руководителя
3. Организация работы по вовлечению в занятия подростков, состоящих на различных видах профучетов	Год	Да/нет	2	Отчет руководителя
4. Выполнение учреждением государственного задания на оказание услуг (выполнение работ)	Год/ Квартал	Да/нет	5/2,5	Отчет руководителя, отчет о выполнении показателей гос. задания
5. Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту РФ за год	Год/ Квартал	Да/нет	4/1,25	Отчет руководителя, отчет статистики
6. Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Год/ Квартал	Тыс. рублей	5/2,5	Отчет руководителя, бухгалтерская отчетность

7. Отсутствие замечаний Департамента культуры города Севастополя и контрольно-надзорных органов	Год/ Квартал	Да/нет	8/2	Служебная записка специалиста Главного управления культуры города Севастополя, наличие акта проверки
8. Процент освоения бюджетных средств, доведенных учреждению в текущем году	Год/ Квартал	Проценты	10/2	Отчет руководителя
9. Достижение результатов и показателей региональных составляющих национальных проектов	Год/Квартал	Да/Нет	5/1, 25	Служебная записка специалиста Главного управления
10. Получение грантов в области культуры и искусства (объект реализации-гранта государственное учреждение культуры города Севастополя)	Год	Да/нет	3	Заверенная копия соглашения о предоставлении гранта
11. Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» (ПК) в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ	Год/Квартал	Да/Нет	2/1	Мониторинг сайтов учреждений, фото-видео отчеты учреждений
12. Процент направленных на модерацию по ПК событий учреждений культуры от общего числа платных событий на платформе PRO.Культура.РФ	Год	Проценты	3	
ИТОГО:			50/12,5	

*- 1 балл равен 1% должностного оклада.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников «ГБУК САРДТ им.
А.В. Луначарского»

ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ВИДАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

Наименование показателя	Периодичность оценки	Значение показателя	Количество баллов (максимальное значение)	Форма отчетности
Театры				
1. Количество новых и капитально-возобновленных спектаклей, в том числе: 1.1. количество новых и капитально-возобновленных спектаклей для детско-юношеской аудитории;	Год	Единиц	10	Отчет руководителя
2. Количество публичных показов спектаклей всего, в том числе: 2.1. количество публичных показов спектаклей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки); 2.2. количество публичных показов спектаклей на выезде и гастролях (всего), в том числе: 2.2.1. количество публичных показов спектаклей на выезде и гастролях на территории субъекта РФ (Севастополь); 2.2.2. количество публичных показов спектаклей на гастролях по территории Российской Федерации;	Год	Единиц	10	Отчет руководителя, отчет статистика

2.2.3. количество публичных показов спектаклей на гастролях за рубежом; 2.3. количество публичных показов спектаклей для детско-юношеской аудитории.				
3. Количество зрителей согласно реализованным билетам, в том числе: 3.1. количество зрителей на стационаре (основная сцена, арендованные площадки); 3.2. количество зрителей на выезде (всего), в том числе: 3.2.1. количество зрителей на выездах и гастролях в пределах своей территории; 3.2.2. количество зрителей на гастролях по России; 3.3. количество зрителей на мероприятиях для детско-юношеской аудитории.	Год/ квартал	Человек (данные о числе зрителей указывает в своем отчете та организация, которая производила продажу билетов (которой принадлежит билетная книжка)	15/6,25	Отчет руководителя
4. Средняя заполняемость зала на стационаре не менее 55%	Год/ квартал	Процент	15/6,25	Отчет руководителя, согласно реализованным билетам
ИТОГО:			50/12,5	

*- 1 балл равен 1% должностного оклада.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников «ГБУК САРДТ им.
А.В. Луначарского»

ТАБЛИЦА № 1

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
(БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ПРОФЕССИЯМ)
РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ (СОГЛАСНО ПРИКАЗУ
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ОТ 31.08.2007 N 570)

N п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности	Базовый должностной оклад, рублей
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	Артист драмы вспомогательного состава, смотритель музейный; контролер билетов	14 100
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; организатор экскурсий; культурорганизатор; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; мастер участка ремонта и реставрации	16 300
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Лектор-искусствовед (музыковед); чтец - мастер художественного слова; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; художник-буафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; репетитор по вокалу; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); лектор (экскурсовод); артист драмы; хранитель фондов; звукооператор; монтажёр; редактор по репертуару	17 400
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	Главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий художественно-оформительской мастерской; режиссер массовых представлений	20 100

ТАБЛИЦА № 2

**БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ПРОФЕССИЯМ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ
И СЛУЖАЩИХ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ
В ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

Наименования должностей	Базовый должностной оклад, рублей
Сотрудник службы безопасности; специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; балетмейстер; хранитель музейных предметов; специалист по учету музейных предметов	16 300
Художественный руководитель; главный режиссер; главный хранитель музейных предметов; главный администратор	20 100

ТАБЛИЦА № 3

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
(БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ
(ПРОФЕССИЯМ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, В
ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ
ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ (СОГЛАСНО
ПРИКАЗУ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 29.05.2008 N 247Н)**

Наименования профессиональных квалификационных групп	Квалификационный уровень	Наименования должностей	Базовый должностной оклад, рублей
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь-стенографистка	14 100
	2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	15 800
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1	Администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-конструктор; техник по защите информации; художник	16 300
	2	Заведующий складом; заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного	17 100

		уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
	3	Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	17 900
	4	Мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	18 100
	5	Начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	18 300
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по защите информации; инженер-конструктор (конструктор); инженер по нормированию труда; инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-технолог (технолог; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; юристконсульт	18 400
	2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	18 600
	3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	18 800
	4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	18 900
	5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	19 100

Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1	Начальник отдела кадров; начальник планово-экономического отдела; начальник юридического отдела	19 300
---	---	---	--------

<*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации

ТАБЛИЦА № 4

**БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
(ОКЛАДЫ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ПРОФЕССИЯМ) РАБОТНИКОВ, В ОТНОШЕНИИ
КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ
ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ В
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

№ п/п	Наименование должности (профессиональный стандарт)	Квалификационный уровень	Базовый должностной оклад, рублей
1	Специалист по закупкам Работник контрактной службы Контрактный управляющий (профессиональный стандарт от 10.09.2015 N 625н)	5	15 800
2	Администратор баз данных Системный администратор (профессиональный стандарт от 05.10.2015 N 684н)	7	17 800
3	Художник-оформитель Дизайнер (профессиональный стандарт от 08.09.2014 N 611н)	5	16 300
4	Руководитель службы пожарной профилактики организации Начальник службы пожарной безопасности (профессиональный стандарт от 28.10.2014 N 814н)	7	17 800

ТАБЛИЦА № 5

**БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
(БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ, ЗАНЯТЫХ
В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ (СОГЛАСНО ПРИКАЗУ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ОТ 14.03.2008 N 121Н)**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Базовый должностной оклад, рублей
1	Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		9000
2	Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1	9200 - 10900
		2	9800 - 10900
		3	10900
		4	Увеличивается на 20% к базовым окладам по должностям 1 - 3 квалификационных уровней

ТАБЛИЦА № 6

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ
(БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ) ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА СЕВАСТОПОЛЯ (СОГЛАСНО ПРИКАЗУ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ОТ 29.05.2008 N 248Н)

№ п/п	Наименования профессиональных квалификационных групп	Квалификационный уровень	Базовый должностной оклад, рублей
1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	9000 - 9400
		2	9200 - 9300
2	Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1	9500 - 9600
		2	9800 - 10200
		3	10900
		4	Увеличивается на 20% к базовым окладам по должностям 1 - 3 квалификационных уровней

Базовые оклады (базовые должностные оклады) по разрядам ЕТКС

Разряд рабочих	Базовый должностной оклад
1 разряд	9000
2 разряд	9200
3 разряд	9400
4 разряд	9500
5 разряд	9600
6 разряд	9800
7 разряд	10200
8 разряд	10900