

Утверждено приказом
художественного руководителя
ОГАУК «БГАДТ им. М.С. Щепкина»
№ 174 от «29» декабря 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения культуры «Белгородский государственный академический драматический театр имени М.С. Щепкина» (ОГАУК «БГАДТ им. М.С. Щепкина»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения культуры «Белгородский государственный академический драматический театр имени М.С. Щепкина» (далее - Театр) разработано с учетом:

- [Постановления](#) Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений";(в ред. [постановления](#) Правительства Белгородской области от 08.07.2013 № 274-пп)

- [Приказа](#) Министерства культуры Российской Федерации от 26 августа 2016 года № 1947 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации";(в ред. [постановления](#) Правительства Белгородской области от 18.12.2017 № 488-пп);

- [Приказа](#) Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

- [Приказа](#) Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- [Приказа](#) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих";

- [Приказа](#) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- [Приказа](#) Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях;(в ред. [постановления](#) Правительства Белгородской области от 08.07.2013 № 274-пп);

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях;(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 08.07.2013 № 274-пп);

- Приказа Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 года № 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии";(абзац введен постановлением Правительства Белгородской области от 08.07.2013 № 274-пп);

- 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;(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 01.04.2019 № 133-пп);

- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года N 85 "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области";

- Постановления Правительства Белгородской области от 13.07.2009 года № 250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области (в ред. постановлений Правительства Белгородской области от 31.01.2011 № 24-пп, от 20.06.2011 № 235-пп, от 28.05.2012 № 227-пп, от 08.07.2013 № 274-пп, от 08.12.2014 № 441-пп, от 19.09.2016 № 344-пп, от 18.12.2017 № 488-пп, от 01.04.2019 № 133-пп, от 18.11.2019 г.).

1.2. Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников Театра, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников Театра, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников Театра формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Театру из областного бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.5. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов работников Театра;
- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденные Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты

стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителя Театра.

1.6. При утверждении правительством Белгородской области должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящие в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Оплата труда работников, занятых на работах 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.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих

2.1. Размеры должностных окладов работников Театра устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности (приложение N 1).

2.2. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений Театра рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

2.3. Для артистического и художественного персонала, установление оклада которых производится в зависимости от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы размер должностного оклада возрастает пропорционально ее перевыполнению.

2.4. Поспектакльная оплата труда артистического персонала, расчет месячного должностного оклада производится исходя из ставки за одно выступление, умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление определяется путем деления оклада работника на норму выступлений в месяц, установленную учреждением.

2.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников Театра

предусматривается установление работникам повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается всем работникам Театра (приложение 4).

2.7. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя Театра и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

Положением об оплате и стимулировании труда работников Театра может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы;
- стимулирующей надбавки за выслугу лет;
- стимулирующей надбавки за звание;
- стимулирующая надбавка за признание профессионального творческого коллектива (исполнителя) на международном и всероссийском уровне.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя Театра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Театра, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Театром на оплату труда работников:

- руководителей структурных подразделений Театра, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя Театра;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Театра, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Театра.

2.8. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам Театра в зависимости от специфики деятельности работника в соответствии с утвержденными критериями.

Перечень критериев оценки эффективности, качества и высоких результатов работы устанавливается в Театре самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки - в пределах 600 процентов оклада.

Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы; стимулирующая надбавка к окладу за качество выполненной работы для вновь принятых работников устанавливается приказом руководителя Театра до очередного заседания Комиссии по установлению стимулирующих выплат по результатам собеседования.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя Театра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Театра.

2.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и муниципальных), в пределах выделенных бюджетных ассигнований (в процентах от оклада):

- от 1 года до 5 лет - 5 процентов;
- от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 15 процентов;
- свыше 15 лет - 20 процентов.

2.10. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Размер устанавливается:

- до 10 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный";
- до 20 процентов от оклада - за почетное звание "Народный артист Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств РФ".

Стимулирующую надбавку за звание рекомендуется устанавливать по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему большее значение.

2.11. Стимулирующая надбавка за признание профессионального творческого коллектива (исполнителя) на международном и всероссийском уровне устанавливается:

- за участие профессионального творческого коллектива (исполнителя) в международных и всероссийских форумах, фестивалях в области культуры и искусства. Размер устанавливается (в процентах от оклада) - от 5 до 20 (процентов);

- за достижение статуса лауреата (дипломанта) профессиональным творческим коллективом (исполнителем) в международных, всероссийских конкурсах в области культуры и искусства. Размер устанавливается (в процентах от оклада):

Диплом "Гран-при" - от 16 до 20 процентов;

Диплом "Лауреат I степени", "Дипломант I степени" - от 11 до 15 процентов;

Диплом "Лауреат II степени", "Дипломант II степени" - от 6 до 10 процентов;

Диплом "Лауреат III степени", "Дипломант III степени" - от 1 до 5 процентов.

Стимулирующая надбавка устанавливается на календарный год за предшествующий календарный год.

2.12. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 30 процентов общего объема средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований из областного бюджета и 50 процентов средств, полученных от приносящий доход деятельности.

Руководитель Театра направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства сложившейся от экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности Театра.

2.13. С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](#) настоящего Положения.

2.14. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, выплачиваются премии, предусмотренные [разделом 7](#) настоящего Положения.

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

3.1. Размеры должностных окладов рабочих Театра устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ согласно [приложению N 2](#).

Размеры должностных окладов профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и ответственных работах, представлены в [приложении N 3](#).

3.2. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников Театра предусматривает установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за качество выполненной работы;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя Театра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Театром на оплату труда работников.

3.3. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка к окладу за качество выполненной работы. Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу за качество выполненной работы и ее размеров принимается руководителем Театра персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в Театре самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки - до 300 процентов оклада.

3.4. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Театре, в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

- от 1 года до 5 лет - 5 процентов;
- от 5 лет до 10 лет - 10 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 15 процентов;

- свыше 15 лет - 20 процентов.

3.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](#) настоящего Положения.

3.6. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные [разделом 7](#) настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя Театра и его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя Театра складывается из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Базовый оклад руководителя Театра определяется исходя из средней заработной платы работников Театра (без внешних совместителей).

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителю Театра с учетом результатов деятельности Театра, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении руководителя Театра в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается учредителем и утверждается локальным актом.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть изменен. (абзац введен [постановлением](#) Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 496-пп).

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

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Театра устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя Театра.

Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении стимулирующей надбавки к должностному окладу и его размерах принимается руководителем Театра персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в Театре самостоятельно и утверждается локальным актом.

Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы - в пределах 300 процентов должностного оклада. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть сохранена или снижена.

4.2. С учетом условий труда руководителю Театра и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные

[разделом 6](#) настоящего Положения.

4.3. Премирование устанавливается руководителю Театра с учетом результатов деятельности Театра (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Театра) за счет всех источников финансирования.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Театра.

4.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Театра устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные [разделом 7](#) настоящего Положения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя Театра 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 на срок до 1 года.

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

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

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

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников Театра, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и с учетом [Перечня](#) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года N 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- 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;
- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальные размеры выплат устанавливаются в размере 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

6.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Порядок и условия премирования работников Театра

В целях поощрения работников за выполненную работу в Театре могут выплачиваться премии.

7.1. Премии выплачиваются по итогам работы (за месяц, квартал, год). По итогам работы за месяц выплачивается премия за выполнение срочных, внеплановых работ, проведение общественно значимых мероприятий; за квартал, год - за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование по итогам работы за месяц не исключает возможности премирования по итогам работы за квартал, год. При этом повторное премирование за одни и те же показатели не допускается.

7.2. Премия по итогам работы выплачивается по решению руководителя Театра при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных Театром на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

- руководителям структурных подразделений, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя - на основании служебной записки заместителя руководителя, содержащей обоснование необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Театра - на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения, содержащей обоснование необходимости выплаты премии конкретному работнику или группе работников.

7.3. При премировании конкретному работнику учитываются показатели, позволяющие оценить результативность деятельности:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности Театра и прочие);

- качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий;

- организация и проведение мероприятий (экскурсий), направленных на повышение авторитета и имиджа Театра среди населения;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Театра).

7.4. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.5. Единовременная премия работникам Театра выплачивается:

- при поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области, управлением культуры Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

В связи с юбилейными датами (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня рождения); с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации; с профессиональными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа; с выходом на пенсию.

7.6. Размер единовременной премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

7.7. Выплата единовременной премии носит разовый характер.

7.8. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Театра несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.27) и иными федеральными законами (Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность руководителя Театра за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат свыше двух месяцев (ст. 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)).

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

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).

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

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Театра на основании письменного заявления работника, согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Театра.

Экономия фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, может также использоваться для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с постановлением Правительства Белгородской области от 13.07.2009 года № 250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области (в ред. постановления Правительства Белгородской области от 01.04.2019 № 133-пп), настоящим Положением и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Театра.

8.3. Размеры должностных окладов должностей служащих (професий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя Театра, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

Приложение к Положению об оплате труда работников
государственных (областных) учреждений
культуры Белгородской области

**Профессиональные квалификационные группы должностей
работников культуры, искусства и кинематографии
с 1 января 2020 года**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1. Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	Артист вспомогательного состава театров, концертных организаций и цирков	10 892
	Музейный смотритель	10 061
	Контролер билетов	10 061
2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	Артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки	
	II категории	12 544
	I категории	12 726
	Заведующий костюмерной	13 145
	Заведующий билетными кассами	12 726
	Репетитор по технике речи	
	II категории	12 904
	I категории	13 145
	Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	
	II категории	12 317
	I категории	12 544
	Организатор экскурсий	13 145
	Суфлер	12 936
	Акомпаниатор	13 747
	Руководитель кружка	13 747

	II категории	14 022
	I категории	14 304
3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	Администратор	14 962
	Старший администратор	15 266
	Артист-вокалист (солист)	
	II категории	14 978
	I категории	15 266
	высшей категории	15 554
	ведущий мастер сцены	15 841
	Артист балета	
	II категории	14 978
	I категории	15 266
	высшей категории	15 554
	ведущий мастер сцены	15 841
	Артист оркестра	
	II категории	14 847
	I категории	15 135
	высшей категории	15 425
	ведущий мастер сцены (концертмейстер, руководитель группы инструментов)	15 554
	Артист хора	
	II категории	14 690
	I категории	14 978
	высшей категории	15 266
	Артист драмы	
	II категории	14 978
	I категории	15 266
	высшей категории	15 554
	ведущий мастер сцены	15 841

Артист (кукловод) театра кукол	
II категории	14 978
I категории	15 266
высшей категории	15 554
ведущий мастер сцены	15 841
Артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов	
II категории	15 266
I категории	15 554
высшей категории	15 841
Артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля)	
II категории	14 978
I категории	15 266
высшей категории	15 554
Артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива	
II категории	14 978
I категории	15 266
высшей категории	15 554
Артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива	
II категории	14 978
I категории	15 266
высшей категории	15 554
Акомпаниатор-концертмейстер	
II категории	14 690
I категории	15 135
высшей категории	15 554

ведущий мастер сцены	15 712
Лектор-искусствовед (музыковед)	
II категории	14 978
I категории	15 425
высшей категории	15 712
ведущий мастер сцены	15 841
Чтец - мастер художественного слова	
II категории	14 978
I категории	15 425
высшей категории	15 712
ведущий мастер сцены	15 841
Звукооператор	
II категории	14 690
I категории	14 978
Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой	15 554
Концертмейстер по классу вокала (балета)	
II категории	15 135
I категории	15 554
Репетитор по вокалу	
II категории	14 978
I категории	15 266
Репетитор по балету	
II категории	14 978
I категории	15 266
Художник-буафор	
II категории	14 978
I категории	15 425

высшей категории	15 712
Художник-гример	
II категории	14 978
I категории	15 425
высшей категории	15 712
Художник-декоратор	
II категории	14 978
I категории	15 425
высшей категории	15 712
Художник-конструктор	
II категории	14 978
I категории	15 425
высшей категории	15 712
Художник-скульптор	
II категории	14 978
I категории	15 425
высшей категории	15 712
Художник по свету	
II категории	14 978
I категории	15 425
высшей категории	15 712
Художник-модельер театрального костюма	
II категории	14 978
I категории	15 425
высшей категории	15 712
Библиотекарь	14 559
II категории	14 847
I категории	15 135
ведущий	15 266

Библиограф	14 559
II категории	14 847
I категории	15 135
ведущий	15 266
Главный библиотекарь	15 712
Главный библиограф	15 712
Заведующий аттракционом	15 425
Экскурсовод	14 559
II категории	14 847
I категории	15 135
Методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
методист	14 690
II категории	14 847
I категории	15 135
ведущий	15 554
Редактор централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций	
редактор	14 559
II категории	14 847
I категории	15 135
Художник-реставратор	14 690
II категории	15 135

	I категории	15 554
	высшей категории	15 841
	Художник-постановщик	
	I категории	19011
	высшей категории	19 458
	Хранитель музейных предметов	14 382
	II категории	14 680
	I категории	14 978
	Художник-фотограф	14 978
	II категории	15 425
	I категории	15 712
	Специалист по фольклору	14 382
	II категории	14 680
	I категории	14 978
	высшей категории	15 277
	Специалист по жанрам творчества	14 382
	II категории	14 680
	I категории	14 978
	высшей категории	15 277
	Специалист по методике клубной работы	14 382
	II категории	14 680
	I категории	14 978
	высшей категории	15 277
4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	Управляющий творческим коллективом	20 321
	Главный режиссер	20 321
	Главный дирижер	20 321
	Главный хормейстер	20 321
	Главный балетмейстер	20 321
	Главный художник	20 321

	Руководитель литературно-драматургической части	19011
	Заведующий музыкальной частью	19011
	Заведующий художественно-постановочной частью	19 458
	Режиссер-постановщик	
	I категории	19011
	высшей категории	19 458
	Балетмейстер-постановщик	
	I категории	19011
	высшей категории	19 458
	Дирижер	
	I категории	19011
	высшей категории	19 458
	Балетмейстер	
	II категории	17 726
	I категории	18 148
	Хормейстер	
	II категории	17 726
	I категории	18 148
	Режиссер	
	II категории	17 282
	I категории	17 726
	Звукорежиссер	
	II категории	17 282
	I категории	17 726
	Заведующий художественно-оформительской мастерской	17 726
	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	19011

	Главный хранитель музейных предметов	19 458
	Заведующий отделом (сектором) музея	19011
	Заведующий передвижной выставкой музея	18 591
	Заведующий реставрационной мастерской	19011
	Заведующий отделом (сектором) зоопарка	19011
	Заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка	19011
	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций	18 591
	Режиссер массовых представлений	18148
	II категории	18 508
	I категории	18 882
	высшей категории	19 260
	Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	15 266
	II категории	15 554
	I категории	15 841
Вне профессиональных квалификационных групп	Главный администратор	19011
	Заведующий театрально-производственной мастерской	19011
	Заведующий филиалом музея	19011
	Художественный руководитель дома (центра) народного творчества, других аналогичных организаций, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа	19 458
	Сотрудник службы безопасности	14 664
	Ведущий сотрудник службы	15 474

	безопасности	
	Главный сотрудник службы безопасности	16 287
	Редактор электронных баз данных музея	14 559
	II категории	14 847
	I категории	15 135
	Ученый секретарь музея (зоопарка)	18 148
	Младший научный сотрудник музея	15 266
	Научный сотрудник музея	15 554
	Старший научный сотрудник музея	15 841
	Главный научный сотрудник музея	20 321
	Младший научный сотрудник	15 266
	Научный сотрудник	15 554
	Старший научный сотрудник	15 841
	Специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	13 579
	II категории	13 856
	I категории	14 140
	Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов	13 833
	II категории	14 115
	I категории	14 403
	Инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	15 474
	Специалист по связям с общественностью	14 272
	Режиссер любительского театра (студии)	16 937
	II категории	17 282
	I категории	17 726
	высшей категории	17 993

Заведующий структурным подразделением организации исполнительского искусства	17 726
Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	13 833
II категории	14 115
I категории	14 403
Специалист по учету музейных предметов	13 833
II категории	14 115
I категории	14 403
Методист по музейно-образовательной деятельности	14 690
II категории	14 847
I категории	15 135
Светооператор	13 145
Менеджер по культурно-массовому досугу	14 690
II категории	14 847
I категории	15 135
ведущий	15 554
Балетмейстер хореографического коллектива (студии) ансамбля песни и танца	15 266
II категории	15 554
I категории	15 841
ведущий	16317

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих с 1 января 2020 года

Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности"		

служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	Экспедитор	8 929
	Делопроизводитель	8 929
	Кассир	8 929
	Экспедитор по перевозке грузов	8 929
	Комендант	8 929
2 квалификационный уровень	Старший кассир	11 234
2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	10 081
	Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений	12 544
	Техник	12 544
	Художник	12 674
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	12 832
	Заведующий складом	12 832
	Старшие инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений	13 119
	Техник II категории	13 119
	Художник II категории	13 263
3 квалификационный уровень	Техник I категории	13 408
	Начальник хозяйственного отдела	13 537
	Художник I категории	13 537
4 квалификационный уровень	Механик	13 697
	Ведущий художник	13 697
5 квалификационный уровень	Начальник цеха (участка)	14 115
	Начальник (заведующий) мастерской	13 828
	Начальник гаража	14 115
3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		

1 квалификационный уровень	Бухгалтер	14 272
	Специалист по кадрам	14 272
	Документовед	14 272
	Инженер	14 272
	Специалист по охране труда	14 272
	Переводчик	14 272
	Социолог	14 272
	Экономист	14 272
	Юрисконсульт	14 272
	Инженер-программист (программист)	14 272
	Инженер-программист (программист) III категории	14 453
	Инженер-электроник (электроник)	14 272
	Инженер-электроник (электроник) III категории	14 453
	Бухгалтер-ревизор	14 272
	Художник-конструктор (дизайнер)	14 272
	Художник-конструктор (дизайнер) III категории	14 453
	Менеджер	14 272
	Специалист по маркетингу	14 272
2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории	14 664
	Документовед II категории	14 664
	Инженер II категории	14 664
	Специалист по охране труда II категории	14 664
	Переводчик II категории	14 664
	Социолог II категории	14 664
	Экономист II категории	14 664
	Юрисконсульт II категории	14 664
	Бухгалтер-ревизор II категории	14 664

	Инженер-программист (программист) II категории	14 664
	Художник-конструктор (дизайнер) II категории	14 664
	Инженер-электроник (электроник) II категории	14 664
3 квалификационный уровень	Документовед I категории	15 057
	Инженер I категории	15 057
	Специалист по охране труда I категории	15 057
	Инженер-программист (программист) I категории	15 057
	Инженер-электроник (электроник) I категории	15 057
	Бухгалтер I категории	15 057
	Бухгалтер-ревизор I категории	15 057
	Переводчик I категории	15 057
	Социолог I категории	15 057
	Художник-конструктор (дизайнер) I категории	15 057
	Экономист I категории	15 057
	Юрисконсульт I категории	15 057
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер	15 474
	Ведущий экономист	15 474
	Ведущий бухгалтер	15 474
	Ведущий бухгалтер-ревизор	15 474
	Ведущий переводчик	15 474
	Ведущий социолог	15 474
	Ведущий юрисконсульт	15 474
	Ведущий документовед	15 474
	Ведущий программист	15 474
	Ведущий художник-конструктор (дизайнер)	15 474

	Ведущий инженер-электроник (электроник)	15 474
5 квалификационный уровень	Главный инженер	15 869
	Заместитель главного бухгалтера	15 869
4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела материально- технического снабжения	16 287
	Начальник отдела маркетинга	16 287
	Начальник отдела кадров	16 287
2 квалификационный уровень	Главные: механик, энергетик, диспетчер, конструктор	17 570
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	18 905
Вне профессиональных квалификационных групп	Младший системный администратор	14 664
	Системный администратор	15 057
	Ведущий системный администратор	15 474
	Специалист по персоналу	14 272
	Специалист по закупкам	14 272
	Специалист по информационным ресурсам	14 272

Приложение N 2
к Положению об оплате труда работников
государственных (областных) учреждений
культуры Белгородской области

Размеры должностных окладов рабочих с 1 января 2020 года

Наименование разряда	Должностной оклад (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	7 514
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 266
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 393
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	10 895
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 774
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 524
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	12 901
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 276

**Перечень
рабочих, занятых в выполнении важных и ответственных работ,
которым могут устанавливаться базовые оклады
13525 рублей <*>, 13776 рублей <*>**

Список изменяющих документов
(в ред. [постановления](#) Правительства Белгородской области
от 18.11.2019 N 496-пп)

1. Водители автомобилей, занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов и других работников учреждений культуры.
2. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения.
3. Машинист сцены, возглавляющий монтажную часть.
4. Реставратор - ремонтник органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей.
5. Реставратор - ремонтник уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов.
6. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.

Примечание:

<*> Руководитель учреждения вправе самостоятельно устанавливать работнику должностной оклад.

Приложение [N 4](#)
к Положению по оплате труда работников
государственных (областных) учреждений
культуры Белгородской области

**Рекомендуемый размер
повышающего коэффициента к окладу по учреждению
(структурному подразделению учреждения)**

Государственный академический драматический театр им. М.С.Щепкина 0,10