

Утверждено приказом  
художественного руководителя  
ОГАУК «БГАДТ им. М.С. Щепкина»  
№ 90 от «03» апреля 2023 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 от 19.01.2019 г.);

- 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 общепрофессиональных профессий рабочих";

- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных 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. от 20.02.2014 г.);

- 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 (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022, протокол № 11);

- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области" (ред. от 08.11.2021);

- 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. № 496-пп; от 19.07.2021 № 271-пп; от 13.12.2021 № 592-пп; от 04.04.2022 № 200-пп; от 13.03.2023 № 137-пп).

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 № 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 Театром.

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 присвоено 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 № 2.

Размеры должностных окладов профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и ответственных работах, представлены в приложении № 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.

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.

Руководителю Театра и его заместителям устанавливается стимулирующая надбавка за звание, предусмотренная пунктом 2.10 раздела 2 настоящего Положения.

При создании новых государственных учреждений культуры и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников государственного учреждения для определения должностного оклада руководителя государственного учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя государственного учреждения определяется исполнительным органом области, являющимся главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находится государственное учреждение культуры.

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 специальной оценки труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда 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 двойного должностного оклада при работе в выходной или нерабочий праздничный день производиться в пределах месячной нормы рабочего времени, а также в размере одинарной выплаты надбавок в пределах штатного расписания, с учетом 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. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит 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, министерствами Белгородской области, Белгородской областной Думой, администрациями муниципальных районов и городских округов Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

- при поощрении ведомственными наградами 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 (профессий 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 2022 года**

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
<b>1. Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"</b>	Артист вспомогательного состава театров, концертных организаций и цирков	13 070
	Музейный смотритель	12 073
	Контролер билетов	12 073
	Кассир билетный	12 073
<b>2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>	Артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки	
	II категории	15 053
	I категории	15 271
	Заведующий костюмерной	15 774
	Заведующий билетными кассами	15 271
	Репетитор по технике речи	
	II категории	15 485
	I категории	15 774
	Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	
	II категории	14 780
	I категории	15 053
	Организатор экскурсий	15 774
	Суфлер	15 523

	Аккомпаниатор	16 496
	Руководитель кружка	16 496
	II категории	16 826
	I категории	17 165
	Культурорганизатор	16 496
	II категории	16 826
	I категории	17 165
<b>3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>	Администратор	17 954
	Старший администратор	18 319
	Артист-вокалист (солист)	
	II категории	17 974
	I категории	18 319
	высшей категории	18 665
	ведущий мастер сцены	19 009
	Артист балета	
	II категории	17 974
	I категории	18 319
	высшей категории	18 665
	ведущий мастер сцены	19 009
	Артист оркестра	
	II категории	17 816
	I категории	18 162
	высшей категории	18 510
	ведущий мастер сцены (концертмейстер, руководитель группы инструментов)	18 665
	Артист хора	
	II категории	17 628
	I категории	17 974
высшей категории	18 319	
Артист драмы		

II категории	17 974
I категории	18 319
высшей категории	18 665
ведущий мастер сцены	19 009
Артист (кукловод) театра кукол	
II категории	17 974
I категории	18 319
высшей категории	18 665
ведущий мастер сцены	19 009
Артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов	
II категории	18 319
I категории	18 665
высшей категории	19 009
Артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля)	
II категории	17 974
I категории	18 319
высшей категории	18 665
Артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива	
II категории	17 974
I категории	18 319
высшей категории	18 665
Артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива	
II категории	17 974
I категории	18 319
высшей категории	18 665
Акомпаниатор-концертмейстер	

II категории	17 628
I категории	18 162
высшей категории	18 665
ведущий мастер сцены	18 854
Лектор-искусствовед (музыковед)	
II категории	17 974
I категории	18 510
высшей категории	18 854
ведущий мастер сцены	19 009
Чтец - мастер художественного слова	
II категории	17 974
I категории	18 510
высшей категории	18 854
ведущий мастер сцены	19 009
Звукооператор	
II категории	17 628
I категории	17 974
Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой	18 665
Концертмейстер по классу вокала (балета)	
II категории	18 162
I категории	18 665
Репетитор по вокалу	
II категории	17 974
I категории	18 319
Репетитор по балету	
II категории	17 974
I категории	18 319
Художник-бутафор	



II категории	17 974
I категории	18 510
высшей категории	18 854
Художник-гример	
II категории	17 974
I категории	18 510
высшей категории	18 854
Художник-декоратор	
II категории	17 974
I категории	18 510
высшей категории	18 854
Художник-конструктор	
II категории	17 974
I категории	18 510
высшей категории	18 854
Художник-скульптор	
II категории	17 974
I категории	18 510
высшей категории	18 854
Художник по свету	
II категории	17 974
I категории	18 510
высшей категории	18 854
Художник-модельер театрального костюма	
II категории	17 974
I категории	18 510
высшей категории	18 854
Библиотекарь	17 471
II категории	17 816
I категории	18 162

ведущий	18 319
Библиограф	17 471
II категории	17 816
I категории	18 162
ведущий	18 319
Главный библиотекарь	18 854
Главный библиограф	18 854
Заведующий аттракционом	18 510
Экскурсовод	17 471
II категории	17 816
I категории	18 162
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	17 628
II категории	17 816
I категории	18 162
ведущий	18 665
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	17 471
II категории	17 816
I категории	18 162
Художник-реставратор	17 628
II категории	18 162

	I категории	18 665
	высшей категории	19 009
	Художник-постановщик	
	I категории	22 813
	высшей категории	23 350
	Хранитель музейных предметов	17 258
	II категории	17 616
	I категории	17 974
	Художник-фотограф	17 974
	II категории	18 510
	I категории	18 854
	Специалист по фольклору	17 258
	II категории	17 616
	I категории	17 974
	высшей категории	18 332
	Специалист по жанрам творчества	17 258
	II категории	17 616
	I категории	17 974
	высшей категории	18 332
	Специалист по методике клубной работы	17 258
	II категории	17 616
	I категории	17 974
	высшей категории	18 332
<b>4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"</b>	Управляющий творческим коллективом	24 385
	Главный режиссер	24 385
	Главный дирижер	24 385
	Главный хормейстер	24 385
	Главный балетмейстер	24 385
	Главный художник	24 385
	Руководитель литературно-	22 813

драматургической части	
Заведующий музыкальной частью	22 813
Заведующий художественно-постановочной частью	23 350
Режиссер-постановщик	
I категории	22 813
высшей категории	23 350
Балетмейстер-постановщик	
I категории	22 813
высшей категории	23 350
Дирижер	
I категории	22 813
высшей категории	23 350
Балетмейстер	
II категории	21 271
I категории	21 778
Хормейстер	
II категории	21 271
I категории	21 778
Режиссер	
II категории	20 738
I категории	21 271
Звукорежиссер	
II категории	20 738
I категории	21 271
Заведующий художественно-оформительской мастерской	21 271
Заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы	22 813
Главный хранитель музейных предметов	23 350
Заведующий отделом (сектором) музея	22 813

	Заведующий передвижной выставкой музея	22 309
	Заведующий реставрационной мастерской	22 813
	Заведующий отделом (сектором) зоопарка	22 813
	Заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка	22 813
	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций	22 309
	Режиссер массовых представлений	21 778
	II категории	22 210
	I категории	22 658
	высшей категории	23 112
	Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	18 319
	II категории	18 665
	I категории	19 009
<b>Вне профессиональных квалификационных групп</b>	Главный администратор	22 813
	Заведующий театрально-производственной мастерской	22 813
	Заведующий филиалом музея	22 813
	Художественный руководитель дома (центра) народного творчества, других аналогичных организаций, обеспечивающих методическое руководство организациями культурно-досугового типа	23 350
	Сотрудник службы безопасности	17 597
	Ведущий сотрудник службы безопасности	18 569
	Главный сотрудник службы безопасности	19 544
	Редактор электронных баз данных музея	17 471

	II категории	17 816
	I категории	18 162
	Ученый секретарь музея (зоопарка)	21 778
	Младший научный сотрудник музея	18 319
	Научный сотрудник музея	18 665
	Старший научный сотрудник музея	19 009
	Главный научный сотрудник музея	24 385
	Младший научный сотрудник	18 319
	Научный сотрудник	18 665
	Старший научный сотрудник	19 009
	Специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	16 295
	II категории	16 627
	I категории	16 968
	Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов	16 600
	II категории	16 938
	I категории	17 284
	Инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	18 569
	Специалист по связям с общественностью	17 126
	Режиссер любительского театра (студии)	20 324
	II категории	20 738
	I категории	21 271
	высшей категории	21 592
	Заведующий структурным подразделением организации исполнительского искусства	21 271
	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	16 600
	II категории	16 938

І категории	17 284
Специалист по учету музейных предметов	16 600
ІІ категории	16 938
І категории	17 284
Методист по музейно-образовательной деятельности	17 628
ІІ категории	17 816
І категории	18 162
Светооператор	15 774
Менеджер по культурно-массовому досугу	17 628
ІІ категории	17 816
І категории	18 162
ведущий	18 665
Балетмейстер хореографического коллектива (студии) ансамбля песни и танца	18 319
ІІ категории	18 665
І категории	19 009
высшей категории	19 580

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих с 1 января 2022 года**

<b>Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни</b>	<b>Наименование должностей</b>	<b>Должностной оклад (рублей)</b>
<b>1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"</b>		
І квалификационный уровень	Экспедитор	10 715
	Делопроизводитель	10 715
	Кассир	10 715
	Экспедитор по перевозке грузов	10 715
	Комендант	10 715

2 квалификационный уровень	Старший кассир	13 481
<b>2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	12 097
	Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений	15 053
	Техник	15 053
	Художник	15 209
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	15 398
	Заведующий складом	15 398
	Старшие инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений	15 743
	Техник II категории	15 743
	Художник II категории	15 916
3 квалификационный уровень	Техник I категории	16 090
	Начальник хозяйственного отдела	16 244
	Художник I категории	16 244
4 квалификационный уровень	Механик	16 436
	Ведущий художник	16 436
5 квалификационный уровень	Начальник цеха (участка)	16 938
	Начальник (заведующий) мастерской	16 594
	Начальник гаража	16 938
<b>3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	17 126
	Специалист по кадрам	17 126
	Документовед	17 126
	Инженер	17 126
	Специалист по охране труда	17 126
	Переводчик	17 126
	Социолог	17 126
	Экономист	17 126



	Юрисконсульт	17 126
	Инженер-программист (программист)	17 126
	Инженер-программист (программист) III категории	17 344
	Инженер-электроник (электроник)	17 126
	Инженер-электроник (электроник) III категории	17 344
	Бухгалтер-ревизор	17 126
	Художник-конструктор (дизайнер)	17 126
	Художник-конструктор (дизайнер) III категории	17 344
	Менеджер	17 126
	Специалист по маркетингу	17 126
2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории	17 597
	Документовед II категории	17 597
	Инженер II категории	17 597
	Специалист по охране труда II категории	17 597
	Переводчик II категории	17 597
	Социолог II категории	17 597
	Экономист II категории	17 597
	Юрисконсульт II категории	17 597
	Бухгалтер-ревизор II категории	17 597
	Инженер-программист (программист) II категории	17 597
	Художник-конструктор (дизайнер) II категории	17 597
	Инженер-электроник (электроник) II категории	17 597
3 квалификационный уровень	Документовед I категории	18 068
	Инженер I категории	18 068
	Специалист по охране труда I категории	18 068
	Инженер-программист (программист) I категории	18 068

	Инженер-электроник (электроник) I категории	18 068
	Бухгалтер I категории	18 068
	Бухгалтер-ревизор I категории	18 068
	Переводчик I категории	18 068
	Социолог I категории	18 068
	Художник-конструктор (дизайнер) I категории	18 068
	Экономист I категории	18 068
	Юрисконсульт I категории	18 068
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер	18 569
	Ведущий экономист	18 569
	Ведущий бухгалтер	18 569
	Ведущий бухгалтер-ревизор	18 569
	Ведущий переводчик	18 569
	Ведущий социолог	18 569
	Ведущий юрисконсульт	18 569
	Ведущий документовед	18 569
	Ведущий программист	18 569
	Ведущий художник-конструктор (дизайнер)	18 569
	Ведущий инженер-электроник (электроник)	18 569
5 квалификационный уровень	Главный инженер	19 043
	Заместитель главного бухгалтера	19 043
<b>4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела материально-технического снабжения	19 544
	Начальник отдела маркетинга	19 544
	Начальник отдела кадров	19 544
	Начальник планово-экономического отдела	19 544

2 квалификационный уровень	Главные: механик, энергетик, диспетчер, конструктор	21 084
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	22 686
Вне профессиональных квалификационных групп	Младший системный администратор	17 597
	Системный администратор	18 068
	Ведущий системный администратор	18 569
	Специалист по персоналу	17 126
	Специалист по закупкам	17 126
	Специалист по информационным ресурсам	17 126
	Агент по снабжению	17 126

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
государственных учреждений  
культуры Белгородской области

**Размеры должностных окладов рабочих с 1 января 2022 года**

Наименование разряда	Должностной оклад (рублей)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 017
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 919
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11 272
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	13 074
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14 129
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 029
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 481
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15 931

**Перечень  
рабочих, занятых в выполнении важных и ответственных работ,  
которым могут устанавливаться базовые оклады  
16230 рублей <\*>, 16531 рубль <\*>**

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 № 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