

«УТВЕРЖДАЮ»
Худ.руководитель-директор
ГБУ «Дагестанский государственный
театр кукол»
А.Я.Яхьяева
от « 10 » января 2022 г. № 1



ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников ГБУ «Дагестанский государственный театр кукол»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года №25 «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан» и Постановлением Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г. №117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Дагестан».

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников театра, включающая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера, устанавливается настоящим Положением.

2. Должностные оклады

2.1. Должностные оклады работникам театра устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2.2. Конкретный размер должностного оклада работнику театра устанавливается художественным руководителем театра на основе требований к профессиональной подготовке, уровню образования и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема работы, а также с учетом мнения соответствующей комиссии, созданной в целях принятия объективного решения по оценке трудовой деятельности работников театра (далее - комиссия). В состав данной комиссии должен включаться представитель выборного органа работников театра.

3. Повышающие коэффициенты

3.1. К должностному окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов и обеспечения финансовыми средствами могут применяться:

- персональный повышающий коэффициенты к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению (структурному подразделению).

Данные повышающие коэффициенты устанавливаются художественным руководителем театра.

3.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается художественным руководителем театра персонально в отношении конкретного работника с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Решение об установлении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения культуры и искусства с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами и устанавливаются на определенный период времени в течении соответствующего календарного года.

Перечень должностей работников учреждения, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, определен в приложении №2 к настоящему Положению.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

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

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

4.2.. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Министерство культуры Республики Дагестан устанавливает руководителям подведомственных учреждений культуры и искусства выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством культуры Республики Дагестан на соответствующий период.

(абзац введен Постановлением Правительства Республики Дагестан от 08.08.2017 N 171)

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению Министерства культуры Республики Дагестан может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году, по сравнению с предшествующим годом, без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Дагестан.

(в ред. Постановления Правительства Республики Дагестан от 08.08.2017 N 171)

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922.

(в ред. Постановления Правительства Республики Дагестан от 08.08.2017 N 171)

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

4.3. Министерство культуры Республики Дагестан вправе установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений на уровне не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

(п. 31 в ред. Постановления Правительства Республики Дагестан от 08.08.2017 N 171)

4.4.. Руководителю (художественному руководителю) учреждения и их заместителям разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности (творческую работу) с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Определение размеров заработной платы руководителя и его заместителей по основной должности и работы по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

4.5. Размер оплаты труда руководителей государственных учреждений, входящих в перечень должностей номенклатуры Министерства культуры Республики Дагестан, за работу по специальности определяется Министерством культуры Республики Дагестан, а их заместителям и главным бухгалтерам - устанавливается приказом руководителя учреждения.

4.6. Премирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утвержденным нормативным актом Министерства культуры Республики Дагестан.

Премирование заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения осуществляется в соответствии с положением о премировании, утвержденным нормативным актом учреждения.

4.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.8. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере. Минимальный размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Перечень должностей работников, которым устанавливаются доплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу в тяжелых и вредных условиях труда, и конкретные размеры доплаты устанавливаются руководителем учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью определения оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

(в ред. Постановления Правительства Республики Дагестан от 22.06.2016 N 179)

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К указанным выплатам относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) - устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зон обслуживания - устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за работу в ночное время - устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов устанавливается за каждый час работы в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными для здоровья, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

г) оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 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;

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.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений культуры и искусства.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года N 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в виде надбавки к окладу (должностному окладу) дифференцированно в зависимости от результатов труда конкретного работника и качества оказываемых государственных услуг. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем критериев оценки эффективности деятельности работников ГБУ «Дагестанский государственный театр кукол». Стимулирующие выплаты распределяются комиссией по оценке выполнения показателей эффективности деятельности работников ГБУ «Дагестанский государственный театр кукол» и установлению стимулирующих выплат (далее-Комиссия).

Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому работнику определяется путем умножения коэффициента на базовую часть оплаты труда. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по учреждению и закрепляется в дополнении к трудовому договору каждого работника.

Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.

Все решения оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.

6.3. Надбавка за качество устанавливается работникам учреждения, которым присвоено почетное звание, в следующих размерах (в процентах от оклада) (должностного оклада):

работникам, имеющим почетные звания "Народный артист Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации" и "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", - до 40 процентов;

работникам, имеющим почетные звания "Народный артист Республики Дагестан", - до 30 процентов;

работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный артист Республики Дагестан", "Заслуженный деятель искусств Республики Дагестан" и "Заслуженный работник культуры Республики Дагестан", - до 25 процентов.

Надбавка за качество выполнения работ работникам учреждений, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, устанавливается в следующих размерах (в процентах от оклада) (должностного оклада):

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание "Заслуженный" - до 10 процентов;

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

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание "Народный" - до 20 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 25 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 35 процентов.

Надбавка при наличии ученой степени доктора наук и кандидата наук устанавливается с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Надбавка за почетное звание устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

Надбавка к окладу, ставке заработной платы за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим:

2-й класс - в размере 10 процентов.

6.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам за продолжительность непрерывной работы в учреждениях культуры и искусства (государственных и муниципальных).

Указанная надбавка устанавливается в следующих размерах:

при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет - 0,03;

при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет - 0,05;

при стаже непрерывной работы 10 до 15 лет - 0,10;

при стаже непрерывной работы свыше 15 лет - 0,15.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Изменение размера стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут представляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на ежемесячную надбавку к должностному окладу за стаж непрерывной работы, заверенные подписью руководителя и печатью.

Работникам учреждения в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы, засчитывается:

весь период работы в организациях культуры и искусства независимо от ведомственной подчиненности, в том числе работы по совместительству;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях культуры и искусства;

период работы в органах управления культурой;

период регистрации на бирже труда при получении пособия по безработице при условии, если вышеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе;

время, когда работник не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;

время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового, начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих срочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждения культуры и искусства не превысил одного года.

6.5. Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения на основании Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.6. В Положении о премировании определяются показатели и условия премирования работников. При премировании по итогам работы рекомендуется учитывать следующие показатели:

инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан;

подготовка и проведение мероприятий, связанных с реализацией федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;

соблюдение требований к ведению документации;

иные показатели применительно к конкретному работнику, определяемые решением руко-

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.7. В Положении о премировании определяются показатели и условия премирования работников. При премировании по итогам работы рекомендуется учитывать следующие показатели:

инициатива, творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

отсутствие обоснованных жалоб со стороны обслуживаемых граждан;

подготовка и проведение мероприятий, связанных с реализацией федеральных, республиканских и ведомственных целевых программ;

соблюдение требований к ведению документации;

иные показатели применительно к конкретному работнику, определяемые решением руководителя учреждения.

7. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников театра на календарный год формируется в соответствии со штатным расписанием, согласованным Министерством культуры РД, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Дагестан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований бюджета РД, включают расходы на выплату должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. При этом объём средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счёт ассигнований бюджета РД.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются театру на выплаты стимулирующего характера в порядке, устанавливаемом Министерством культуры РД, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и РД.

Штатное расписание театра утверждается художественным руководителем театра и включает в себя должности специалистов, служащих и рабочих театра. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессионально-квалификационных группах.

- 8.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.
- 8.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем Организации.
- 8.3. Табели учета рабочего времени заполняет и подписывает главный специалист отдела кадров. Утверждает табель руководитель организации.
- 8.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.
- 8.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).
- 8.6. Заработная плата выплачивается Работникам в кассе Организации либо перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.
- 8.7. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 8.8. Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца – 10-20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца с 25-го по 30-го числа месяца, окончательный расчет за отработанный месяц.
- 8.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 8.10. При невыполнении Работником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника.
- При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).
- При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.
- 8.11. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.
- Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).
- Время простоя по вине Работника не оплачивается.
- Сотрудник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение работы.
- 8.12. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.
- 8.13. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.
- 8.14. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.
- 8.15. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три дня до его начала.
- 8.16. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.
- В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.
- 8.17. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи.

Размеры должностных окладов работников ГБУ
«Дагестанский государственный театр кукол»

**Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей
и артистов вспомогательного состава»:**

Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
Контролер билетов	9120

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры сред-
него звена»**

Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
Заведующий билетными кассами; Заведующий костюмерным цехом; Помощник режиссера	11800

**Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры
ведущего звена»**

Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
Администратор первой категории	13450
Художник – бутафор, художник –декоратор, художник – конструктор, художник – скульптор, художник – по свету, художник-модельер театрального костюма Высшей категории	14830
Художник –постановщик (театра) Высшей категории	14830
Артист (кукловод театра кукол) Второй категории	12810
Первой категории	13450
Высшей категории	14830
Ведущий мастер сцены	15570

**Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава уч-
реждений культуры»**

Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
Звукорежиссер высшей категории	16680
Заведующий структурным подразделением исполнительского искусства;	15720
Заведующий музыкальной частью; Руководитель литературно – драматургической части;	14830
Заведующий художественно-оформительской мастерской	14830

Главный инженер	15870
Заведующий художественно - постановочной частью театра;	14830
Режиссер – постановщик Высшей категории;	16680
Балетмейстер – постановщик Высшей категории;	16680
Главный художник	19180

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы:

Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
Кассир билетный	9120
Главный администратор; главный инженер	15870

Размеры окладов, ставок заработной платы определяются исходя из ранее установленных работникам тарифных разрядов оплаты труда Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Дагестан, размеров окладов, ставок заработной платы.

Профессиональная квалификационная группа «Профессия рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Первый квалификационный уровень	Костюмер, осветитель, машинист сцены	7900

Профессиональная квалификационная группа «Профессия рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Шестой квалификационный разряд	Изготовитель игровых кукол 6-го разряда	8900
Первый квалификационный разряд	Осветитель ведущий разработку схем освещения и занятый переплетением особо ценных книги особо важных документов; плотник; рабочий по обслуживанию и ремонту зданий; слесарь.	7900
Пятый квалификационный разряд	Швея	9300

Перечень
должностей работников бюджетных учреждений культуры,
подведомственных министерству культуры РД,
постоянно занятых на особо сложных и ответственных
работах, к качеству исполнения которых предъявляются
специальные требования

Бутафор - декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок;

водитель: автобуса, имеющий 1 класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения;

осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения;

машинист сцены, возглавляющий монтажную часть с численностью рабочих менее 10;

ПОЛОЖЕНИЕ

об отнесении к квалификационной категории работников актерского состава ГБУ «Дагестанский государственный театр кукол»

Отнесение работников актерского состава ГБУ «Дагестанский государственный театр кукол» к квалификационной категории устанавливается художественным руководителем театра при заключении с работником трудового договора (или изменений условий договора по взаимному согласию сторон) по следующим критериям:

- Ведущая – наличие высшего образования специального образования, стажа актерской работы в театре кукол не менее 7-ми лет, исполнение главных (ведущих) ролей в спектаклях театра, наличие самостоятельно подготовленных концертных номеров, самостоятельно подготовленных вводов на роли в спектаклях театра, участие в профессиональных фестивалях, студийной работы и общественной жизни театра.
- Высшая – при наличии высшего общего или среднего профессионального образования – стаж актерской работы в театре кукол не менее 5-ти лет, при наличии общего среднего образования и опыта работы в народных театральных коллективах – стаж актерской работы не менее 10-ти лет, исполнение главных (ведущих) ролей в спектаклях театра, наличие самостоятельно подготовленных вводов на роли в спектакли театра, участие в профессиональных фестивалях, студийной работе и общественной жизни театра.
- Первая – при наличии высшего (неполного высшего) общего или среднего профессионального образования – стаж актерской работы в театре кукол не менее 3-х лет , при наличии общего среднего образования и опыта работы в народных театральных коллективах – стаж актерской работы в театре кукол не менее 5-ти лет , исполнение ролей в спектаклях театра, наличие самостоятельно подготовленных вводов на роли в спектакли театра, участие в студийной работе и общественной жизни театра.
- Вторая – при наличии высшего (неполного высшего) общего или среднего профессионального образования - без учета стажа актерской работы в театре кукол, при наличии общего среднего образования и опыта работы в народных театральных коллективах – стаж актерской работы в театре кукол не менее года в качестве актера вспомогательного состава, исполнение ролей в спектаклях театра, участие в студийной работе и общественной жизни театра.

ПОЛОЖЕНИЕ **о ежемесячной стимулирующей надбавке за интенсивность** **актерского состава театра**

Актеры театра по итогам работы за месяц и при наличии экономии фонда зарплаты актерского состава и внебюджетных средств материально стимулируются соответственно личному вкладу каждого из них в творческую и производственную деятельность театра.

Размер стимулирующей надбавки для каждого актера индивидуально определяется начислением за сложность исполняемой роли, количество выступлений.

Количество норма выступлений в месяц:

Ведущий мастер (15-16 разряд) -16 спектаклей

Артист высшей категории (13-14 разряд)– 23 спектакля в месяц

Артист первой категории (11-12 разряд)– 25 спектаклей в месяц

Артист второй категории (10 разряд) – 26 спектаклей в месяц

Категория спектакля определяется художественным руководителем театра после премьеры спектакля и указывается в приложении к настоящему положению.

За нарушения творческой и трудовой дисциплины стимулирующая надбавка за интенсивность снимаются в следующем порядке:

- 1. За нарушения трудовой дисциплины, вызвавшее дисциплинарное взыскание*
- 2. За нарушения творческой дисциплины во время спектакля (опоздание на выход, самовольное изменение текста, установленных мизансцен, самовольное изменение костюма, грима и т.д.)*
- 3. За опоздание на репетицию или выезд, несвоевременный приход на спектакль*
- 4. За грубые нарушения норм актерской этики, вызвавшие осложнения на репетиции или во время спектакля*

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты
работы
работникам постановочного цеха
ГБУ «Дагестанский государственный театр кукол»

1. Работникам театра, входящим в состав постановочного цеха театра: заведующий постановочным цехом, звукорежиссер, звукооператор, машинист сцены, художник по свету, художник-декоратор, костюмер, осветитель, по итогам работы цеха за прошедший месяц, при наличии экономии фонда оплаты труда постановочного цеха и внебюджетных средств, выплачивается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы соответственно вкладу каждого работника в общую работу цеха.

2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за высококачественную установку декораций, высокое качество озвучивания, освещения, качественное хранение и перевозку предметов художественного оформления, аппаратуры.

3. В случае ненадлежащего выполнения обязанностей, возложенных на работников цеха, фонд выплаты стимулирующей надбавки цеха может быть уменьшен следующим образом:

- 3.1 за срыв спектакля (репетиции) по вине работников постановочного цеха - на 25%.
- 3.2 за задержку более чем на 5 минут спектакля (репетиции) или выезда на гастрольный спектакль по вине работников постановочного цеха - на 5 %.
- 3.3 за некачественную установку декорации спектакля, низкое качество озвучивания, несоответствие освещения световой партитуре, иные действия или бездействие, приведшие к понижению художественного качества спектакля или создавшие препятствие для нормальной творческой работы актеров – на 5% за спектакль.
- 3.4 за выявленное некачественное хранение или перевозку предметов художественного оформления, электроосветительной аппаратуры, звуковоспроизводящих приборов, носителей информации, отсутствие светоцветовой, звуковой партитур, монтировочных листов – на 5%.
- 3.5 за не обеспечение должного порядка в помещениях сценического комплекса, складов, малого зала, технических галереях и помещениях – на 5 %.

Контроль за качеством работы постановочного цеха во время спектаклей (репетиций) осуществляет помощник художественного руководителя театра, который подает директору отчет о проведении спектакля (репетиции) по установленной в театре форме.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие
результаты работы
работникам художественного цеха
ГБУ «Дагестанский государственный театр кукол»

1. Работникам художественного цеха, по итогам работы за прошедший месяц, при наличии экономии фонда оплаты труда художественного цеха и внебюджетных средств, выплачивается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы соответственно окладу каждого работника в общую работу театра.

2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается:
заведующей художественным цехом, художнику-конструктору, художникам-бутафорам, художнику-декоратору, художнику-модельеру, художнику-конструктору, художнику-постановщику, художнику-рекламисту за выпуск сложных декораций, реквизита, костюмов разной степени сложности в короткие сроки, согласно режиссерской концепции спектакля.

3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы художественного цеха выплачивается в размере 30% -200% от должностного оклада. В случае дисциплинарного взыскания работника надбавка не выплачивается. Контроль за качеством работы осуществляет главный художник.

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие
результаты работы
руководящему составу и обслуживающему персоналу
ГБУ «Дагестанский государственный театр кукол»

1. Руководящему составу и обслуживающему персоналу театра, по итогам работы театра за прошедший месяц, при наличии экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств, выплачивается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы соответственно вкладу каждого работника в общую работу театра.

2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается:

Руководящему составу: главному художнику.

Обслуживающему персоналу: ведущему бухгалтеру, главный спец. по кадрам, начальнику хоз. подразделения, главному администратору, администратору, контролеру билетов, кассир-билетер, ведущим инженерам, плотнику-столяру, за повышенную занятость при проведении спектаклей, репетиций и совместных мероприятий со сторонними организациями, а так же выездных и гастрольных спектаклей, за сложность и важность выполняемой работы и выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса.
В случае дисциплинарного взыскания работника надбавка не выплачивается.