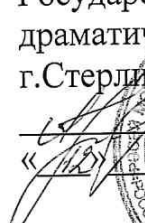
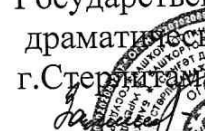


Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУК и ИРБ
Государственный русский
драматический театр
г.Стерлитамака


Р.Р. Рушатова


Утверждаю
Директор ГБУК и ИРБ
Государственный русский
драматический театр
г.Стерлитамака


«14» 

Положение
об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
культуры и искусства Республики Башкортостан Государственный
русский драматический театр г.Стерлитамака

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения культуры и искусства Республики Башкортостан Государственный русский драматический театр г.Стерлитамака разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлением Правительства Республики Башкортостан от 28.10.2008г. №376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан» (в ред. постановлений Правительства Республики Башкортостан от 22.12.2009г. №479, от 31.12.2010г. №528, от 12.09.2011г. №318, от 01.11.2012г. №403, от 18.04.2014г. №177, от 17.03.2015г. №75, от 31.12.2015г. №581, от 28.08.2017г. №394, от 14.11.2018 г. № 543, от 10.07.2019 г. № 406, от 26.10.2020 г. №655, от 20.03.2024г. №104, от 14.07.2025г. №316), нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Настоящее положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников государственного бюджетного учреждения культуры и искусства Республики Башкортостан Государственный русский драматический театр г.Стерлитамака и носит обязательный характер.

Положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан в размере 4885 рубля с 01.01.2024г., и коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), по квалификационным уровням, уровням образования и стажу; размеры окладов по ПКГ, по квалификационным уровням, квалификационной категории, уровням образования и стажу (далее – минимальный оклад); размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам); условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера; условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера; условия оплаты труда директора театра, включая размер оклада, размер и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.5. Директор театра на основании настоящего положения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает положения об оплате труда и о материальном стимулировании работников.

1.6. Оклады устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года N 121н, 27 февраля 2012 года N 165н, от 27 мая 2008 года N 242н, от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 3 июля 2008 года N 305н, от 18 июля 2008 года N 341н, от 18 июля 2008 года N 342н, от 8 августа 2008 года N 392н, от 6 августа 2007 года N 526, от 31 августа 2007 года N 570н.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором театра на основе минимальных окладов, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов) работников по должностям, не включенным в ПКГ, устанавливаются директором по согласованию с Министерством культуры РБ.

1.8. Заработная плата работников театра (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по новой системе оплаты труда установлена не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), установлена не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.11. Штатное расписание театра утверждается его директором и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих театра.

1.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.13. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним соответствуют наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), профессиональном стандарте.

1.14. Фонд оплаты труда работников театра формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих из бюджета Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности.

1.15. Директор театра несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.16. Оклады (должностные оклады) работников театра, работающих в театре на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов (должностных окладов), установленных до введения новой системы оплаты труда. Оклады (должностные оклады) работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему положению.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад (должностной оклад), устанавливается Министерством культуры РБ по согласованию с Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

При этом компенсационные и стимулирующие выплаты, повышающие коэффициенты применяются к окладу (должностному окладу) по ПКГ и квалификационному уровню.

1.17. Установлены сроки выплаты заработной платы сотрудникам театра:
- 20 числа за первую половину текущего месяца;

- 5 числа за вторую половину месяца.

Размер заработной платы за 1 половину месяца производится пропорционально фактически отработанному времени в первой половине месяца. В расчет заработной платы за 1 половину месяца включаются выплаты, установленные работнику трудовым договором.

При каждой выплате заработной платы удерживается НДФЛ.

1.18. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетный листок выдается по форме, являющейся приложением к настоящему Положению (Приложение 1) и утвержденным приказом от 08.12.2025 года №407.

Расчетный листок выдается один раз в месяц в день выплаты второй части заработной платы, 5 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выдачи расчетного листка с выходным днем или нерабочим праздничным днем, выдача расчетного листка осуществляется накануне этого дня.

Расчетные листки выдаются в бумажном виде в кабинете бухгалтерии уполномоченным сотрудником по адрес: г.Стерлитамак, ул. Худайбердина, 18, в рабочее время с 8:00 до 17:00 часов, кроме перерыва на обед с 13:00 до 14:00 и выходных дней: суббота, воскресенье.

При получении расчетного листка на бумажном носителе, работник подтверждает факт получения расчетного листка проставлением собственноручной подписи в журнале выдачи расчетных листков.

Расчетные листки в электронном виде могут направляться на личный электронный адрес работника в соответствии с его личным заявлением, написанным в форме, являющейся приложением к настоящему Положению (Приложение №2). Адрес электронной почты работник указывает собственноручно печатными буквами.

Подтверждением факта получения расчетного листка работником в электронном виде будет факт отправки с электронного адреса работодателя на личный электронный адрес работника, указанные в заявлении.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и квалификационному уровню.

2.2. Изменение размеров должностных окладов производится на основании приказа директора театра со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада.

2.3. К должностному окладу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года директором театра устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
 повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
 повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
 повышающий коэффициент молодым специалистам;
 повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;
 повышающий коэффициент водителям за классность;
 повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и специальный режим работы.

2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается аттестационной комиссией с учетом мнения профкома театра и утверждается руководителем театра персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на календарный год и может быть пересмотрен в связи с изменением объема, качества и интенсивности выполняемой работы. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам театра в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемым должностям ведущего звена:

главный – 0,25;

ведущий – 0,20;

по остальным должностям:

высшей категории – 0,15;

первой категории – 0,10;

второй категории – 0,05;

третьей категории – 0,03.

2.7. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается в целях стимулирования артистического и художественного персонала театра к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

ведущий – до 0,30;

высшей категории – 0,15;

первой категории – 0,10;

второй категории – 0,05.

2.8. Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в театр в год окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,2.

2.9. В целях социальной поддержки приглашенным актерам, снимающим жилое помещение, может устанавливаться доплата, размер которой устанавливается приказом директором театра.

2.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

2.11. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

2.12. Работникам театра, у которых установлен сменный режим работы – билетным кассирам вводится суммированный учет рабочего времени. Учет рабочего времени при этом ведется ежемесячно.

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

3.1. Заработная плата директора, заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по организации зрителей и главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора театра, заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по организации зрителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников театра (без учета заработной платы директора театра, заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по организации зрителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8 в соответствии с приказом министерства.

3.2. Размер должностного оклада директора театра определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости театра, и устанавливается в следующем размере исходя из группы по оплате труда:

Наименование должности	Оклад (должностной оклад) с учетом группы по оплате труда руководителя учреждения, rubles
	II
Директор театра	44619

Должностной оклад директора индексируется одновременно с изменением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов) заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по организации зрителей, главного бухгалтера устанавливаются на 10% - 30% ниже должностного оклада директора театра.

3.4. Персональный повышающий коэффициент директору устанавливается в порядке, предусмотренном министерством.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.5. С учетом условий труда директору театра, заместителю директора по общим вопросам, заместителю директора по организации зрителей, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.6. Директору театра выплаты стимулирующего характера устанавливаются министерством.

Размеры выплат стимулирующего характера определяются с учетом результатов деятельности театра и критериев оценки эффективности деятельности директора.

Общая сумма выплат стимулирующего характера директору театра ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы директора театра, заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по организации зрителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников театра (без учета заработной платы директора театра, заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по организации зрителей, главного бухгалтера), установленным в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

3.7. Заместителю директора по общим вопросам, заместителю директора по организации зрителей, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Общая сумма выплат стимулирующего характера заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по организации зрителей, главного бухгалтера ограничивается соотношением среднемесячной заработной платы директора театра, заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по организации зрителей, главного бухгалтера и среднемесячной

заработной платы работников театра (без учета заработной платы директора театра, заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по организации зрителей, главного бухгалтера), установленным в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда

общеотраслевых должностей служащих и прочих должностей

4.1. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих в учреждениях культуры и искусства, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Мини- мальный оклад, рубли	Повышаю- щий коэффици- ент к окладу по занимае- мой должности
1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:			
1.1	1 квалификационный уровень: агент по снабжению; кассир	1,495	7304	-
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:			
2.1	1 квалификационный уровень: администратор; техник; секретарь руководителя	1,82	8891	-
2.2	2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; заведующий складом	1,82	8891	0,05
2.3	4 квалификационный уровень:	1,82	8891	0,15

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Мини- мальный оклад, рубли	Повышаю- щий коэффици- ент к окладу по занимае- мой должности
	механик			
2.4	5 квалификационный уровень: начальник радиотехнического цеха; начальник осветительного цеха; начальник пошивочного цеха; начальник художественно- го цеха; начальник гримерно-постижерного цеха; начальник макетно- поделочного цеха; начальник машинно- декорационного цеха; начальник реквизиторского цеха	1,82	8891	0,2
3	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:			
3.1	1 квалификационный уровень: бухгалтер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; экономист; юрисконсульт; специалист по маркетингу	2,4701	12067	-
4	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:			
	1 квалификационный уровень:	2,99	14607	-

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Мини- мальный оклад, рубли	Повышаю- щий коэффици- ент к окладу по занимае- мой должности
	начальник отдела маркетинга			
	2 квалификационный уровень: главный инженер	2,99	14607	0,05

* Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

4.2. Минимальные размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности служащих в учреждениях культуры и искусства, не включенные в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, рубли
1	Специалист по закупкам; специалист по охране труда	2,4701	12067

Должностной оклад для указанных работников индексируется одновременно с повышением базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам.

5. Условия оплаты труда

работников, относящихся к сфере культуры и искусства

5.1. Оклады работников учреждений культуры и искусства устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, рубли
----------	--	---	-----------------------------

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, рубли
1	Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; контролер билетов	2,99	14607
2	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; помощник режиссера	3,5101	17147
3	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: заведующий труппой; художник-бутафор; художник- гример; художник-декоратор; художник по свету; художник- модельер театрального костюма; художник-постановщик; репетитор по вокалу; артист драмы; редактор; звукооператор	3,64	17782
4	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии": заведующий художественно-	6,5	31753

№ п/п	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада*	Минимальный оклад, рубли
	постановочной частью; руководитель литературно- драматургической части; балетмейстер-постановщик; заведующий музыкальной частью; режиссер; звукорежиссер		

* Не используется для установления окладов (должностных окладов) работников учреждения.

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

6.1. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Размеры окладов рабочих театра устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера оклада *	Оклад, руб.
1 разряд	1,3	6351
2 разряд	1,3651	6669
3 разряд	1,4301	6987
4 разряд	1,495	7304
5 разряд	1,62519	7940
6 разряд	1,82	8891
7 разряд	2,015	9844
8 разряд	2,2101	10797

* Не используется для установления окладов рабочих.

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается по решению директора театра рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается директором театра с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Рабочим, оплата труда которых осуществлялась по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки, установлен повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ без ограничения срока действия.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2.

6.4. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент в размере:

0,5 – водителям, имеющим 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 – водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

6.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего положения.

6.6. Рабочим выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего положения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

7.2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за совмещение профессий (должностей);

выплаты за расширение зон обслуживания;

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

выплаты за работу в ночное время;

выплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни;

выплаты за сверхурочную работу;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за специфику работы.

7.3. 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 (от 5% до 10% от оклада).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Директор театра принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению

безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и не рабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников театра

8.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению директора театра.

8.2. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора театра в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных театром на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений театра, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, – по представлению заместителей директора театра;

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

8.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала театра в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в выпуске нового спектакля. Надбавка устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть отменена.

8.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается ежемесячно работникам в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению.

8.5. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

за почетные звания «Народный» и «Заслуженный» – 35% и 20% соответственно.

Указанная стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

8.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в театре установлены премии:

по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год,

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора театра в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности, направленных театром на оплату труда работников:

заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

руководителей структурных подразделений театра, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора, – по представлению заместителей директора;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях театра, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений театра.

Премирование директора театра производится на основании приказа министерства с учетом результатов деятельности театра в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности театра и директора.

8.7. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности театра;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

8.8. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при: поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством

Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Башкортостан; награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры Республики Башкортостан.

8.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа театра среди населения.

8.11. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 8.7-8.10 настоящего положения устанавливаются положением о материальном стимулировании работников театра, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.12. Премии, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Из экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются в положении о материальном стимулировании работников театра. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает директор театра на основании письменного заявления работника.

9.2. В целях предоставления дополнительных мер поддержки участникам СВО и членам их семей может осуществляться выплата в виде материальной помощи работникам – участникам СВО, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Материальная помощь также распространяется членам (супруга, дети, родители) семей участников СВО, детям участников СВО погибших (умерших) в результате участия в СВО. Выплата производится на основании письменного заявления

участника СВО в период приостановления действия трудового договора работника.

Главный бухгалтер



Маркелова И.Г.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения культуры и искусства
Республики Башкортостан
Государственный русский драматический театр г.Стерлитамака

**Форма
расчетного листка**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__

Организация: государственного бюджетного учреждения культуры и искусства
Республики Башкортостан Государственный русский драматический театр
г.Стерлитамака
Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад(тариф):

Подразделение:				Склад (территория):				
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					Удержано:			
Составные заработной платы, причитающиеся к начислению за соответствующий период								
						Всего удержано		0,00
					Выплачено:			
						За первую половину месяца (Банк, вед. № ____ от ____)		
Всего начислено					0,00	Всего выплачено		0,00

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения культуры и искусства
Республики Башкортостан
Государственный русский драматический театр г.Стерлитамака

Бланк

Директору ГБУК и И РБ СГРДТ
Замесиной В.А.

от _____
должность

ФИО полностью

ЗАЯВЛЕНИЕ

о направлении расчетного листка на личную электронную почту

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации прошу направлять расчетные листки по заработной плате на мою электронную почту _____.

Факт получения расчетного листка с данными о заработной плате на мой электронный адрес подтверждается посредством направления мной уведомления о прочтении на электронный адрес, с которого было направлено письмо.

От получения расчетного листка на бумажном носителе отказываюсь.

Даю согласие на обработку персональных данных о моей заработной плате при пересылке расчетного листка в электронном виде на электронный адрес, указанный в настоящем заявлении.

«__» _____ 20__ г.

(подпись)

ФИО

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения культуры и искусства
Республики Башкортостан
Государственный русский драматический театр г.Стерлитамака

Бланк

Директору ГБУК и ИРБ СГРДТ
Замесиной В.А.

от _____
должность

ФИО полностью

ЗАЯВЛЕНИЕ

о смене адрес электронной почты для направления расчетного листка в
электронном виде

Прошу сменить действующий адрес электронной почты для
направления расчётного листка в электронной форме на новый
_____ с «__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

(подпись)

ФИО