

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета ГАУ НСО НГАДТ
«Красный факел»

К.С. Кунгуров

от «23» ЯНВАРЯ 2024 г.

Утверждаю:

Директор ГАУ НСО НГАДТ
«Красный факел»



А.А. Горяевчева

от «12» ЯНВАРЯ 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГАУ НСО НГАДТ «Красный факел»

Новосибирск

I. Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников Государственного автономного учреждения Новосибирской области «Новосибирский государственный академический ордена Трудового Красного Знамени драматический театр «Красный факел» на 2024-2026 годы (далее-Положение) разработано в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации и законодательством Новосибирской области, содержащими нормы трудового права, с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 года № 272-п «Об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и размеров предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений Новосибирской области» и Отраслевым тарифным соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирской областной организацией общероссийского профессионального союза работников культуры на 2024-2026 годы от 17.01.2024 г.№ 1.

1.2 Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Государственного автономного учреждения Новосибирской области «Новосибирский государственный академический ордена Трудового Красного Знамени драматический театр «Красный факел» (далее – Театр).

1.3 Система оплаты труда работников Театра устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.4 Система оплаты труда Театра предусматривает:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Театра по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области;
- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и

качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- равную оплату за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Театра;
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Театра в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- повышения уровня реального содержания заработной платы работников Театра;
- другие гарантии по оплате труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, содержащим нормы трудового права;
- индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные показатели работы;
- повышение качества услуг и обеспечение результативности работы.

1.5 Фонд оплаты труда работников Театра формируется в пределах объема субсидий из бюджета Новосибирской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6 Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда работников Театра должна составлять не менее 60 процентов.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей и профессий работников Театра, относимых к основному персоналу, установлен в Приложение № 1 к настоящему Положению.

1.7 Объем стимулирующей части фонда оплаты труда должен составлять не менее 20 процентов от фонда оплаты труда работников Театра

1.8 Объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определяется директором (за счет бюджетных средств, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников).

1.9 Штатное расписание Театра формируется и утверждается директором самостоятельно, исходя из государственного задания и основных задач, для решения которых создано учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного учреждения с указанием их численности.

1.10 Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим профессиональным стандартам.

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

1.12 Условия оплаты труда работника Театра устанавливаются трудовым договором между работодателем и работником в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

1.13 Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством Российской Федерации, на который начисляется установленный на территории Новосибирской области районный коэффициент в размере 1,25, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

При изменении (совершенствовании) системы оплаты труда работников Театра не допускается снижение достигнутого размера заработной платы, выплачиваемой работникам до изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

II. Порядок формирования системы оплаты труда работников Театра

2.1. Оплата труда работников Театра, в том числе директора, заместителей директора и главного бухгалтера, включает:

- 1) оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера;
- 4) выплаты по районному коэффициенту.

2.2. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Театра устанавливаются по должностям и профессиям с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением, заключенным министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2024-2026 годы от 17.01.2024 г. № 1.

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, а также повышенных окладов для высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

Высококвалифицированным является рабочий, выполняющий работы, отнесенные Единым тарифно-квалификационным справочником к 4- 8 разрядам, если этот разряд является высшим для данной профессии.

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

2.4. В случаях присвоения работнику квалификационной категории, почетного звания право на соответствующие выплаты возникает:

- 1) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 2) при присвоении почетного звания, соответствующего профилю деятельности работника или учреждения - со дня присвоения.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.6. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

III. Виды выплат компенсационного характера и их размер

К выплатам компенсационного характера относятся:

3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда и устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (действующим результатам аттестации рабочих мест по условиям труда).

3.2. Доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

За работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35% должностного оклада за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра (постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554)

3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только должностные оклады, но и постоянные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, производится путем деления, установленного работнику должностного оклада, постоянных стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

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.

Вне зависимости от количества фактически отработанных часов в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется полный день отдыха. Предоставление дня отдыха оформляется приказом и, по согласованию с работодателем, может использоваться работником в текущем месяце или в последующие.

Заработная плата работника (оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты) в том месяце, когда

используется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не уменьшается (при этом работник отработает на один день меньше нормы).

При увольнении, если работник на день увольнения не воспользовался правом на отдых за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, ему выплачивается разница между оплатой работы в указанные дни по правилам статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации и оплатой, произведенной за эти дни в одинарном размере (правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации, постановление от 06.12.2023 N 56-П).

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников театра, определяется исходя из установленного оклада и постоянно действующих надбавок. К постоянно действующим надбавкам этих работников относятся: надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении; надбавка за почетное звание; надбавка за ученую степень; доплата за звание коллектива «академический».

3.4. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

При исчислении размера доплаты за сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за сверхурочную работу производится путем деления, установленного работнику должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда

3.6. Доплата молодым специалистам.

Молодым специалистам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение шести месяцев после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности сроком не менее чем на 3 года с Театром,

устанавливается ежемесячная надбавка в размере 15% от должностного оклада пропорционально отработанному времени, в пределах фонда оплаты труда.

Ежемесячная надбавка назначается на основании документа об образовании, трудового договора, приказа о приеме на работу (назначении на должность), соответствующую полученной специальности, оформляется приказом директора и выплачивается в течение трех лет с момента заключения трудового договора.

Ежемесячная надбавка не назначается молодым специалистам за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а также молодым специалистам, работающим на условиях внутреннего совместительства, за исключением случаев, когда работа по совместительству соответствует полученной специальности.

При расторжении трудового договора, либо переводе работника по его желанию на другую постоянную работу, не соответствующую полученной специальности, выплата ежемесячной надбавки прекращается.

Периоды временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе как по уважительным, так и не по уважительным причинам, не продлевают установленный срок получения ежемесячной надбавки молодым специалистом.

Выплата ежемесячной надбавки производится одновременно с выплатой заработной платы, в пределах фонда оплаты труда.

Молодые специалисты, принятые на работу в подведомственные министерству культуры Новосибирской области учреждения, финансируемые из областного бюджета, после окончания высших и средних специальных учебных заведений, имеют право на выплату единовременного пособия в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, при условии заключения с ними трудового договора (контракта) сроком не менее чем на три года.

3.7. Доплаты, связанные с особенностями деятельности отдельных категорий работников.

3.7.1. Доплата за звание коллектива «академический» устанавливается директору, художественному и артистическому персоналу Театра в размере 10% должностного оклада.

3.7.2. Доплата за разрывный рабочий день работникам театра, которым введен рабочий день с разделением на две части (с перерывом в работе свыше двух часов), в размере 30% должностного оклада, за фактически отработанное время в эти дни.

3.7.3. Доплата за применение в практической работе иностранного языка в размере 10% должностного оклада.

3.7.4. Доплата за работу, требующую специализированные навыки для работы с людьми с ограниченными возможностями в размере 10% должностного оклада.

3.8. Выплаты компенсационного характера осуществляются пропорционально отработанному времени.

3.9. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже, а условия их осуществления не должны быть ухудшены по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области

IV Виды выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности.

Качественные показатели эффективности деятельности работников Театра устанавливаются настоящим Положением по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности Театра. Приложение № 2 к настоящему Положению.

Качественные показатели эффективности деятельности работников направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей.

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам Театра по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Оценку эффективности деятельности работников Театра и подготовку предложений директору об установлении размеров надбавок работникам Театра за качественные показатели деятельности осуществляет Комиссия по оценке труда и премированию работников не реже одного раза в квартал.

Решение комиссии оформляется протоколом.

Конкретные размеры надбавок за качественные показатели эффективности деятельности работникам Театра устанавливаются приказом директора.

Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам Театра могут быть изменены по решению директора с учетом мнения Комиссии по оценке труда и премированию работников в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей.

4.2. Надбавка «за почетное звание».

Устанавливается работникам, имеющим звания, соответствующие профилю деятельности работника или учреждения, в размере:

- «Почетный работник культуры Новосибирской области» – 5% должностного оклада;
- «Заслуженный работник культуры и искусства Новосибирской области» – 10% должностного оклада;
- «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» – 15% должностного оклада;
- «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник

Российской Федерации» – 20% должностного оклада.

При наличии у работника двух или более почетных званий по профилю учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

4.3. Надбавка «за ученую степень».

Устанавливается работникам, имеющим ученую степень по профилю, соответствующему профилю деятельности работника или Театра, в размере:

- «кандидат наук» – 15% должностного оклада;
- «доктор наук» – 35% должностного оклада.

4.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Устанавливается с целью закрепления и уменьшения текучести кадров в учреждении.

Непрерывная работа в учреждении - это продолжительность работы в конкретном учреждении без перерыва. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении, включаются периоды работы без перерывов в Театре.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в Театре:

- от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада (оклада);
- от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада (оклада);
- от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада (оклада);
- от 20 лет и более – 12 % должностного оклада (оклада).

Основным документом для определения стажа работы, дающего право работнику на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы в Театре, является трудовая книжка (трудовой договор, приказ о приеме на работу).

4.5. Премии по итогам календарного периода (месяц, квартал, полугодие, год).

Премии по итогам календарного периода работнику Театра устанавливаются приказом директора по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Размер премии работнику определяет директор Театра по предложениям созданной в учреждении Комиссии по оценке труда и премированию работников в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам года календарного периода выплачивается работникам Театра, состоящим с ним в трудовых отношениях на момент издания директором Театра приказа об установлении премии и не имеющим дисциплинарного взыскания в течение календарного периода, по итогам которого выплачивается премия.

Основными условиями для премирования работников являются выполнение показателей основной деятельности Театра и личный вклад работника в общие результаты деятельности Театра:

- выполнение производственно-творческих планов;
- участие в социально-значимых мероприятиях международного, всероссийского, межрегионального, областного уровня (проекты, программы, праздники, фестивали и т.д.);
- выполнение целевых показателей посещений культурных мероприятий театра, установленных приказом министерства культуры Новосибирской области от 27.11.2020 № 344;
- высокие достижения работника в профессиональной деятельности;
- соблюдение трудовой дисциплины;
- профессиональное мастерство, опыт работника;
- высокое качество работы.

4.6. Премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам театра устанавливаются приказом директора Театра в случае выполнения важного или особо важного задания. Размер премии работнику определяет директор Театра.

Премии по итогам календарного периода и премии за выполнение важных и особо важных заданий работникам Театра максимальными размерами не ограничиваются, выплачиваются одновременно с выплатой заработной платы в пределах экономии фонда оплаты труда.

При определении размеров стимулирующих выплат работникам Театра, порядка и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного органа работников Театра.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику Театра устанавливаются трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в абсолютном значении, в процентном отношении к должностному окладу(окладу), так и в баллах и осуществляются пропорционально отработанному времени.

V. Выплаты по районному коэффициенту

5.1. На должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

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

6.1. Заработная плата директора театра, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера, выплат по районному коэффициенту.

6.2. Условия оплаты труда директора Театра устанавливаются в трудовом договоре между министерством культуры Новосибирской области и директором Театра в соответствии с системой оплаты труда, установленной Отраслевым тарифным соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры.

6.3. Условия оплаты труда заместителей директора Театра и главного бухгалтера устанавливаются трудовыми договорами между Театром и заместителями директора Театра, главным бухгалтером в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением.

6.4. Размеры должностных окладов директора Театра и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области по группам по оплате труда руководителей.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей директора Театра устанавливаются директором театра в размере на 10 - 30% ниже должностного оклада директора с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.6. Размеры должностных окладов заместителей главного бухгалтера устанавливаются в размере на 10 - 20% ниже должностного оклада главного бухгалтера.

6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений Театра устанавливаются в размере на 10 - 15% ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.8. Выполнение директором Театра, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению и (или) совместительству разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности.

6.9. Решение о работе по совмещению и (или) совместительству в отношении директора Театра принимается министром культуры Новосибирской области. Решение о работе по совмещению и (или) совместительству в отношении заместителей руководителей, главного бухгалтера принимается директором Театра.

6.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

6.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Театра, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников театра (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) не должен

превышать 5-ти кратного размера, в соответствии с установленной группой по оплате труда руководителей.

6.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Театра, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Театра (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 4-х кратного размера, в соответствии с установленной группой по оплате труда руководителей.

6.13. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера театра и среднемесячной заработной платы работников Театра определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Театра (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера).

6.14. Определение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и работников Театра в целях определения уровня соотношения осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», а также указаниями по заполнению форм федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и заработной плате работников», утверждаемыми федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения приказом директора Театра и действует по 31 декабря 2026 года.

7.2. Внесение изменений, дополнений и пересмотр настоящего Положения происходит при внесении изменений в федеральное законодательство и законодательство Новосибирской области, содержащее нормы трудового права, Отраслевое тарифное соглашение от 17.01.2024 № 1.

7.3. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются с учетом мнения профсоюзного органа Театра в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового Кодекса РФ

**Перечень
должностей и профессий работников Государственного
автономного учреждения Новосибирской области «Новосибирский
государственный академический ордена Трудового Красного Знамени
драматический театр «Красный факел», относимых к основному
персоналу.**

1.Руководители

Заведующий театрально-производственной мастерской;
Руководитель пресс-службы;
Начальник отдела маркетинга;
Начальник отдела развития;
Главный администратор;
Начальник костюмерного цеха;
Начальник гримерно-постижёрного цеха;
Начальник машинно-декорационного цеха;
Начальник звукового цеха;
Начальник видеоцеха;
Начальник цеха реквизита;
Начальник электроосветительного цеха;
Начальник художественно-бутафорского цеха;
Начальник пошивочного цеха;
Начальник механо-сварочного цеха;
Начальник поделочно – столярного цеха;
Заведующий билетными кассами;

2. Художественный персонал

Главный режиссер;
Главный художник;
Заведующий музыкальной частью;
Заведующий художественно-постановочной частью;
Руководитель литературно-драматургической части;
Заведующий труппой;
Помощник художественного руководителя.

3.Специалисты

Режиссер - постановщик;

Художник-постановщик;
Балетмейстер;
Ведущий графический дизайнер;
Менеджер отдела развития;
Менеджер отдела « Пресс-служба»;
Редактор;
Оператор видеомонтажа;
Художник – бутафор;
Художник – модельер театрального костюма;
Художник – декоратор;
Художник-технолог;
Звукорежиссер;
Звукооператор;
Репетитор по вокалу;
Ассистент режиссера;
Инженер электроосветительного цеха;
Инженер - технолог видеоцеха;
Техник электроосветительного цеха;
Системный администратор информационно-коммуникационных систем
(отдел маркетинга);

4. Артистический персонал

Артист драмы (ведущий мастер сцены, высшая категория, 1 категория).

5. Прочие служащие

Администратор (старший);
Кассир билетный (старший, 2 квалификационный разряд);
Контролер билетов.

6. Рабочие

Бутафор;
Гридер-постижер;
Закройщик;
Костюмер;
Машинист по стирке и ремонту спецодежды;
Машинист сцены;
Монтировщик сцены;
Осветитель;
Реквизитор;
Столяр по изготовлению декораций;
Швея.

Перечень
должностей и профессий работников Государственного автономного учреждения Новосибирской области «Новосибирский государственный академический ордена Трудового Красного Знамени драматический театр «Красный факел», относимых к вспомогательному персоналу.

АУП

Директор

Зам. Директора по общим вопросам

Зам. Директора по организации зрителей

Главный инженер

Организационно-кадровый отдел

Начальник отдела кадров

Секретарь руководителя

Специалист по кадрам

Ведущий юрисконсульт

Планово-финансовый отдел

Начальник отдела

Ведущий экономист

Бухгалтерия

Главный бухгалтер

Заместитель главного бухгалтера

Ведущий бухгалтер

Бухгалтер

Контрактная служба

Контрактный управляющий

Специалист по закупкам

Юрисконсульт

Отдел материально-технического снабжения

Начальник отдела

Агент по снабжению

Заведующий складом

Хозяйственный отдел

Начальник хозяйственного отдела

Уборщик служебных помещений

Подсобный рабочий

Отдел пожарной охраны

Начальник отдела

Пожарный

Специалист гражданской обороны

Гараж

Начальник гаража

Водитель автомобиля

Службы главного инженера

Ведущий инженер по охране труда

Инженер связи

Начальник отдела по содержанию и ремонту здания

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания

Уборщик территории

Начальник отдела по обслуживанию электрохозяйства

Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования

Начальник отдела по обслуживанию сантехнического оборудования

Слесарь-сантехник

Слесарь-ремонтник

Столяр

Электросварщик ручной сварки

Гардеробщик

Качественные показатели эффективности деятельности,
учитываемые при определении выплат стимулирующего характера
работникам Театра

1. **Надбавки артистическому персоналу:**

Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности артиста драмы:

- артистическому персоналу за вклад в творческий процесс (за участие в спектаклях и репетициях) устанавливается балльная система оплаты труда в зависимости от сложности, объема, эмоциональной напряженности роли;
- стоимость балла устанавливается исходя от присвоенной квалификационной категории и утверждается приказом директора на начало нового театрального сезона в пределах фонда оплаты труда;
- стоимость балла репетиций устанавливается приказом директора на начало нового театрального сезона в пределах фонда оплаты труда;
- расчет общего количества баллов для каждого артиста осуществляется в зависимости от участия в спектакле, постановке, репетиции и количества выступлений в месяц;

№ п/п	Показатели	Критерии	Кол-во баллов	Периодичность назначения
1	Главная роль	- высокое мастерство исполняемой роли, сложное художественное и физическое воплощение образа, раскрытие характера (отсутствие ошибок)	2-2,5	Ежемесячно
2	Основная роль	- высокое мастерство исполняемой роли художественное и физическое воплощение образа, раскрытие характера (отсутствие ошибок)	1,5-2	Ежемесячно
3	Роль второго плана	- высокое мастерство исполняемой роли художественное и физическое воплощение образа, раскрытие характера (отсутствие ошибок)	1-1,5	Ежемесячно

4	Эпизод	- выполнение исполняемой роли (отсутствие ошибок и неточностей в исполнении)	0,75	Ежемесячно
5	Массовка	- точность взаимодействия в массовых сценах, умение видеть и слышать партнера (отсутствие ошибок)	0,5	Ежемесячно
6	Обнажённый торс (Ж)	-обнажение в рамках художественного замысла	1	Ежемесячно
7	Обнажение (М)	- частичное обнажение в рамках художественного замысла - полное обнажение в рамках художественного замысла	1-1,5	Ежемесячно
8	Обнажение (Ж)	- частичное обнажение в рамках художественного замысла - полное обнажение в рамках художественного замысла	1- 1,5	Ежемесячно
9	Срочный ввод	- осуществление срочного ввода в спектакль, исполнение поставленных задач режиссера	2,5	Ежемесячно
10	Сохранение художественного уровня спектакля на высоком уровне (кураторство)	обеспечение высокого идейно-художественного уровня спектаклей на стационаре, при выездах и на гастролях, контролирование комплекса работ, связанных с созданием спектаклей.	0,5	Ежемесячно
11	Исполнение концертного номера	предоставление профессионального композиционного решения возможно с музыкальным сопровождением, костюмом и тд	1	Ежемесячно
12	Проведение экскурсии по театру	обеспечение высокого мастерства проведения экскурсии.	1	Ежемесячно
13	Запись аудиоролика	озвучивание сцен из спектаклей, репетиций, а также запись объявлений проводимых в театре.	0,5 репетици онного балла	Ежемесячно
14	Главная роль в спектакле для детей	высокое мастерство исполняемой роли, сложное художественное и физическое воплощение образа, раскрытие характера (отсутствие ошибок)	1,5	Ежемесячно
15	Роль второго плана в спектакле для детей	высокое мастерство исполняемой роли, сложное художественное и физическое воплощение образа, раскрытие характера (отсутствие ошибок)	1	Ежемесячно
16	Эпизод в спектакле для детей	- выполнение исполняемой роли (отсутствие ошибок и неточностей в исполнении)	0,5	Ежемесячно
17	Репетиция	репетиция продолжительностью до 1 часа продолжительностью от 1 часа до 4 часов	1-0,5	Ежемесячно