

**Краевое государственное автономное учреждение культуры
Красноярский государственный театр оперы и балета
имени Д.А. Хворостовского**

Приложение № 2
к коллективному договору
КГАУК КГТОиБ
имени Д.А. Хворостовского
от «15» 03 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ КГАУК КГТОиБ
имени Д.А. Хворостовского**

г. Красноярск
2022

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Краевого государственного автономного учреждения культуры Красноярского государственного театра оперы и балета имени Д.А. Хворостовского (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 12 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 6.1. Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Краевого государственного автономного учреждения культуры Красноярского государственного театра оперы и балета имени Д.А. Хворостовского (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи;

размер средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Условия оплаты труда, определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми, локальными актами.

1.4. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения (без учета страховых взносов), может составлять до 80% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Работники Учреждения, оплата труда которых, полностью или частично, осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств, за исключением работников стимулирующие выплаты, которых регламентируются «Положением о платных услугах».

ІІ. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работникам, устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Приложением № 1 к настоящему Положению.

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются приказом министерства культуры Красноярского края.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.2.1. Работникам учреждения, артистическому и художественному персоналу, в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, в следующих размерах:

главный - на 25%;

ведущий - на 20%;

высшей категории - на 15%;

первой категории - на 10%;

второй категории - на 5%.

2.2.1.1. Требования к квалификации артистическому персоналу устанавливаются в соответствии с положениями приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в том числе:

Артист балета:

- Артист балета - ведущий мастер сцены - высшее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в профессиональном балете не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в профессиональном балете не менее 5 лет в должности артиста балета высшей категории.

Выдающиеся хореографические и сценические данные; яркая творческая индивидуальность; высокое профессиональное мастерство при исполнении ведущих и первых партий в балетах, а также ведущих балетных партий в оперных спектаклях и ответственных сольных танцевальных номеров и партий в опереттах и музыкальных комедиях; широкое признание зрителей и общественности.

- Артист балета высшей категории - высшее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в профессиональном театре не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в профессиональном театре не менее 5 лет в должности артиста балета первой категории.

Отличные хореографические и сценические данные; яркая творческая индивидуальность; высокое профессиональное мастерство при исполнении ведущих и первых партий в балетах, а также ведущих балетных партий в оперных спектаклях и ответственных сольных танцевальных номеров и партий в опереттах и музыкальных комедиях; признание зрителей и общественности.

- Артист балета первой категории - высшее профессиональное образование (хореографическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы в профессиональном театре не менее 2 лет в должности артиста балета второй категории.

Хорошие хореографические и сценические данные; яркая творческая индивидуальность; профессиональное мастерство при исполнении первых и вторых партий, а в отдельных случаях и ведущих партий в балетах, ведущих балетных партий в оперных спектаклях, значительных сольных и групповых танцевальных номеров в опереттах и музыкальных комедиях, технически сложных номеров в спектаклях всех жанров.

- Артист балета второй категории - среднее профессиональное образование (хореографическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и участие в течение 5 лет в деятельности любительского хореографического коллектива.

Наличие хороших танцевальных, музыкальных и сценических данных; способность к исполнению ансамблевых танцев и участию в массовых сценах, а также к исполнению вторых партий и несложных сольных хореографических номеров.

Артист-вокалист (солист):

- Артист-вокалист (солист) - ведущий мастер сцены - высшее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы в организации исполнительского искусства не менее 5 лет в должности артиста-вокалиста (солиста) высшей категории.

Выдающиеся вокальные, музыкальные и сценические данные; яркая творческая индивидуальность; высокое профессиональное мастерство при исполнении значительных и ответственных партий (ролей); широкое признание зрителей и общественности.

- Артист-вокалист (солист) высшей категории - высшее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы в организации исполнительского искусства не менее 3 лет в должности артиста-вокалиста (солиста) первой категории.

Отличные вокальные, музыкальные и сценические данные; яркая творческая индивидуальность; профессиональное мастерство при исполнении значительных и ответственных (первых и вторых) партий (ролей); признание зрителей и общественности.

- Артист-вокалист (солист) первой категории - высшее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы в организации исполнительского искусства не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы в организации исполнительского искусства не менее 5 лет в должности артиста-вокалиста (солиста) второй категории.

Хорошие вокальные, музыкальные и сценические данные; творческая индивидуальность; профессиональное мастерство при исполнении партий (ролей) второго и третьего плана.

- Артист-вокалист (солист) второй категории - высшее профессиональное образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (музыкальное) и участие в течение 3 лет в деятельности любительских коллективов (хор, музыкальный коллектив).

Артист оркестра:

- Артист оркестра - ведущий мастер сцены (ведущий концертмейстер, руководитель группы инструментов) - высшее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы в оркестре не менее 5 лет в должности артиста оркестра высшей категории.

Выдающиеся музыкальные данные; высокий уровень техники и музыкальной культуры исполнения; обширные знания в области репертуара музыкальных театров и большой опыт работы в оркестре, а также исполнения сольных партий по соответствующей группе инструментов.

- Артист оркестра высшей категории (концертмейстеры и заместители концертмейстеров первых скрипок, вторых скрипок, альтов, виолончелей, контрабасов; вторые пульта указанных групп инструментов; первые голоса деревянных и медных духовых инструментов и их регуляторы; первая арфа, бас-тромбон, туба, литавры) - высшее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы в оркестре не менее 3 лет в должности артиста оркестра первой категории.

Отличные музыкальные данные; высокий уровень техники и музыкальной культуры исполнения; необходимые знания в области репертуара музыкальных театров и большой опыт работы в оркестре, а также исполнения сольных партий по соответствующей группе инструментов.

- Артист оркестра первой категории (третий и четвертый пульта первых скрипок и виолончелей, вторые пульта вторых скрипок, альтов, контрабасов, вторая флейта, второй гобой, второй кларнет, второй фагот, вторая и четвертая валторны, вторая труба, второй тромбон, мелкие ударные инструменты, вторая арфа, рояль-челеста) - высшее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы в оркестре не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы не менее 5 лет в должности артиста оркестра второй категории.

Отличные музыкальные данные; высокий уровень техники и музыкальной культуры исполнения.

- Артист оркестра второй категории - высшее профессиональное образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю образования.

Артист хора:

- Артист хора высшей категории - высшее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы не менее 5 лет в должности артиста хора первой категории.

Отличные вокальные данные; высокое профессиональное мастерство.

- Артист хора первой категории - высшее профессиональное образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы не менее 3 лет в должности артиста хора второй категории.

Хорошие вокальные данные; профессиональное мастерство.

- Артист хора второй категории - среднее профессиональное образование (музыкальное) без предъявления требований к стажу работы или среднее (полное) общее образование и участие в течение 2 лет в деятельности любительского вокального коллектива.

Наличие вокальных данных.

2.2.3. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учетом классности в следующих размерах:

первый класс - на 25%;

второй класс - на 10%.

2.3. Персональные стимулирующие выплаты (п. 4.7., п. 4.8.) и выплаты компенсационного характера, кроме районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями (п.3.5.), устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.2. настоящего Положения.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере от 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы».

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;

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

- доплату за работу в ночное время;

- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 1, 2, 3 пункта 3.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам Учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается в двойном размере с первого часа работы.

3.3.5 Выплата, установленная согласно пунктам 3.3.3 и 3.3.4 производится в двойном размере и включает в себя должностной оклад, все компенсационные выплаты и все стимулирующие выплаты, установленные работнику в этот месяц, за исключением выплат по итогам работы за период начисляемые в суммовом выражении. Действие данного пункта распространяется на выплаты, произведенные с 01.01.2022 года.

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается работникам Учреждения, имеющим оформленный в установленном Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных обязанностей, ежемесячно в следующих размерах:

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», – до 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент и надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников Учреждения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

персональные выплаты:

- за опыт работы;
- за сложность, напряженность и особый режим работы;
- молодым специалистам впервые окончившим одно из Учреждений высшего или среднего профессионального образования;
- в целях обеспечения заработной платы на уровне минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае;
- в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».
- персональная краевая выплата.

4.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения.

4.4. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность Учреждения.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников Учреждения на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.6. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения комиссий по распределению стимулирующих выплат, действующих в каждом структурном подразделении учреждения в соответствии с Положением о комиссиях по распределению стимулирующих выплат ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложениям 2–10 к настоящему Положению.

4.7. Персональные выплаты устанавливаются:

4.7.1. За опыт работы работникам Учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный".

4.7.2. За сложность, напряженность и особый режим работы:

работникам Учреждения (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) до 250 процентов.

4.7.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.7.4. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

4.7.5. В целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений». Данная персональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей). При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления). Региональная выплата включает в себя

начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.8. Персональная краевая выплата

Персональная краевая выплата устанавливается за высокие достижения в труде в Учреждении, в целях обеспечения материального стимулирования наиболее квалифицированных и ответственных работников Учреждения.

Персональная краевая выплата устанавливается в размере не более 70 000 рублей на одного работника Учреждения с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональная краевая выплата начисляется и выплачивается пропорционально отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) сверх месячной заработной платы, начисленной с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и стимулирующих выплат.

Персональная краевая выплата работнику Учреждения определяется руководителем Учреждения по согласованию с министерством культуры Красноярского края. Критериями определения размера персональной краевой выплаты являются:

- значимость работника Учреждения в культурном процессе Красноярского края – до 200% от оклада (должностного оклада);

- личный вклад работника Учреждения в результаты деятельности Учреждения в течение месяца, предшествующего персональной краевой выплате – до 200% от оклада (должностного оклада);

- деятельность работника Учреждения, отнесенного к особо ценным объектам культурного наследия Красноярского края, основывающаяся на традициях русского репертуарного театра – до 200% от оклада (должностного оклада);

- непосредственное участие работника Учреждения, отнесенного к особо ценным объектам культурного наследия Красноярского края, в спектаклях, ориентированных на классический репертуар с целью приобщения современного зрителя к классике – до 200% от оклада (должностного оклада);

- непосредственное участие работника Учреждения в сохранении связи Учреждения, отнесенного к особо ценным объектам культурного наследия Красноярского края, с историей и культурными традициями Красноярского края – до 200% от оклада (должностного оклада);

- участие работника Учреждения, отнесенного к особо ценным объектам культурного наследия Красноярского края, в фестивальном движении краевого, российского и международного уровней – до 200% от оклада (должностного оклада);

- наличие у работника положительных отзывов, наград (грамот, благодарственных писем, полученных за отчетный период) – до 200% от оклада (должностного оклада);

- непосредственное участие работника Учреждения в конференциях, совещаниях краевого и российского уровней – до 200% от оклада (должностного оклада);

- непосредственное участие работника Учреждения в подготовке грантов – до 200% от оклада (должностного оклада);

- завоевание работником Учреждения призовых мест в краевых и российских творческих, профессиональных конкурсах – до 200% от оклада (должностного оклада);

- особые творческие достижения - личные профессиональные достижения, как: фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль; сложная партия, номер, отрывок; художественное решение и т.д.) – до 200% от оклада (должностного оклада);

- высокий уровень подготовки, творческая активность в Учреждении и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий – до 200% от оклада (должностного оклада);

- участие в создании новых постановок, активность работника в реализации проектов театра с позиции его результативности и профессиональной подготовленности – до 200% от оклада (должностного оклада).

Персональная краевая выплата выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения на указанные цели, которые не могут быть направлены на иные цели.

Персональная краевая выплата для работников Учреждения устанавливается ежемесячно и в расчетном листке при извещении работников Учреждения при выплате заработной платы указывается отдельной строкой.

4.9. Выплаты по итогам работы.

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений Учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

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

4.9.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год и другие временные периоды, кратные месяцу) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.9.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 300% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год и другие временные периоды, кратные месяцу - предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9.4. Установление выплат стимулирующего характера, за исключением персональной краевой выплаты, осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, в том числе средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений Учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Установление персональной краевой выплаты осуществляется по согласованию с министерством культуры Красноярского края в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения:

руководителям структурных подразделений Учреждения по решению руководителя Учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые по критериям оценки результативности и качества труда (балльная оценка) и выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год и другие временные периоды, кратные месяцу), устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения комиссий по распределению стимулирующих выплат, действующих в соответствии с Положениями о комиссиях по распределению стимулирующих выплат и Положением об оплате труда Учреждения.

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде (год, полугодие, квартал, месяц);

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^n (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук.}})}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом периоде;

$Q_{\text{стим. рук.}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

n – количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц), за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп.}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{\text{отп.}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на плановый период.

$$Q_{\text{отп.}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп.}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп.}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении,

по должностям подлежащим замещению;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом периоде.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями 2 – 10 к настоящему Положению, на основании решения руководителя Учреждения с учетом мнения комиссий по распределению стимулирующих выплат, действующих в каждом структурном подразделении учреждения в соответствии с Положением о комиссиях по распределению стимулирующих выплат.

4.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Красноярского края.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю может направляться на стимулирование труда иных работников Учреждения.

V. Единовременные выплаты

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

5.2. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться единовременная выплата в связи с юбилейной датой.

Выплата к юбилейным датам выплачивается работникам, у которых в соответствующем месяце был юбилей (50, 55, 60 лет и далее каждые 5 лет) работникам, проработавшим в Учреждении 10 и более лет.

Размер единовременной выплаты к юбилейным датам, устанавливается приказом руководителя Учреждения в процентах от должностного оклада соответствующего работника или в фиксированной сумме, на основании представления руководителя структурного подразделения.

5.3. Размер единовременных выплат, предоставляемых работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать четырех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктами 5.1. и 5.2. настоящего Положения.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

6.1. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно Приложению № 2 к настоящему Положению.

6.6. Персональные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения:

за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный»;

за сложность, напряженность и особый режим работы до 100 % (в процентах от оклада (должностного оклада)).

6.7. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год и другие временные периоды, кратные месяцу) осуществляются с целью поощрения заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение заместителями руководителя Учреждений и главным бухгалтером своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

2. Оценка выполнения показателей работы заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера осуществляется руководителем Учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год и другие временные периоды, кратные месяцу).

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год и другие временные периоды, кратные месяцу предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.9. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения могут осуществляться единовременные выплаты с учетом положений раздела V настоящего Положения.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение является Приложением к коллективному договору и вводится в действие «08» декабря 2021 года.

7.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

От работодателя:

Директор театра


С.В. Гузий
«24» 03 2022 г.

От работников:

Председатель Профсоюза


С.Е. Шмелева
«24» 03 2022 г.

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕЙСТВУЮЩИЕ
С 01.10.2020 г.**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	Контролер билетов	5 094
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	Акомпаниатор-концертмейстер; Ассистент дирижера; Ассистент режиссера по выездам; Ассистент хормейстера; Заведующий билетными кассами; Репетитор по технике речи; Старший контролер билетов	7 428
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Администратор; Старший администратор; Артист балета; Артист-вокалист (солист); Артист оркестра; Артист хора; Библиотекарь; Заведующий труппой; Звукооператор; Концертмейстер; Концертмейстер по классу балета; Концертмейстер по классу вокала; Концертмейстер оркестра; Помощник директора; Помощник художественного руководителя; Репетитор по балету; Репетитор по вокалу;	10 013

	Художник-бутафор; Художник-декоратор; Художник-конструктор (дизайнер); Художник по свету; Художник-постановщик; Художник-модельер театрального костюма; Художник-фотограф	
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава Учреждений культуры, искусства и кинематографии»	Балетмейстер; Балетмейстер-постановщик; Главный балетмейстер; Главный художник; Дирижер; Главный дирижер; Заведующий музеем; Заведующий музыкальной частью; Заведующий нотной библиотекой; Заведующий художественно- постановочной частью; Звукорежиссер; Режиссер; Режиссер по вводам; Режиссер-постановщик; Руководитель литературно- драматургической части; Хормейстер; Главный хормейстер	13 073

2. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	Бутафор-декоратор; Гример-пастижер; Костюмер; Машинист сцены; Монтировщик сцены; Осветитель; Реквизитор; Столяр по изготовлению декораций	5 173
профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго	Настройщик пианино и роялей	5 267

уровня» 1 квалификационный уровень		
профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» 2 квалификационный уровень	Красильщик	6 423
профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» 4 квалификационный уровень	Ведущий оператор видеозаписи; (Профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ)	8 502

3. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» 3 квалификационный уровень	Медицинская сестра по массажу	4 936
должности, отнесенные к ПКГ «Врачи и провизоры» 2 квалификационный уровень	Врач отоларинголог - начальник отдела	7 306

4. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационные группы (уровни)	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
-------------------------------------	-----------	--

должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» 1 квалификационный уровень	Агент по снабжению; Кассир; Комендант	3 511
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» 2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3 704
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	3 896
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 2 квалификационный уровень	Заведующий складом	4 282
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 3 квалификационный уровень	Заведующий столовой; Техник	4 704
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» 5 квалификационный уровень	Начальник участка	6 706
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень	Бухгалтер; Дизайнер; Документовед; Инженер; Инженер конструктор; Инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; Инженер - электроник; Менеджер по рекламе; Менеджер по связям с общественностью; Программист; Специалист; Специалист по ГОиЧС; Специалист по закупкам; Специалист по кадровому делопроизводству; Специалист по охране труда; Юрисконсульт; Экономист	4 282
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 1 квалификационный уровень	Переводчик	10 013
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри- должностная категория	4 704
должности, отнесенные к ПКГ	Должности служащих первого	5 164

«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 3 квалификационный уровень	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 208
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» 5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; Заместитель главного бухгалтера	7 248
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» 1 квалификационный уровень	Начальник отдела	7 790
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» 2 квалификационный уровень	Главный энергетик	9 025

5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: Распространитель билетов; Маркировщик; Мойщик посуды	3 016
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» 2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	3 161
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4, 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ	3 511

	и профессий рабочих	
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6, 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: Повар	4 282
должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» 3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 и выше квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, в том числе: Водитель; Слесарь по ремонту автомобилей; Электросварщик	4 704

6. Должности, не вошедшие в квалификационные уровни профессиональных квалификационные группы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
главный администратор	13 073
главный режиссер	13 073
заведующий театрально-производственной мастерской	13 073
музыковед	13 073
кастинг-руководитель оперных проектов	13 073
светооператор	7 428
старший инспектор творческого коллектива	5 267
художественный руководитель	13 073

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
кассир билетный	4 524
столяр	5 667
сотрудник службы безопасности	6 268
обувщик по индивидуальному пошиву обуви	6 423

портной	6 423
раскройщик	6 423
швея	6 423
закройщик	8 502
макетчик театрально-постановочных макетов	8 502
переводчик	10 013
главный инженер	9 025
фотограф	10 013
художник по костюму	10 013
начальник цеха (костюмерного, гримерного и т.п.)	10 060

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА,
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

Наименование выплаты	Наименование критерия оценки	Содержание критерия оценки	Допустимые значения показателей (баллов)
Выплаты за интенсивность труда (по результатам работы за месяц)	Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	25-40
		Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	25-40
Выплаты за высокие результаты работы (по результатам работы за месяц)	Высокие результаты работы	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	25-50
		Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения	25-65
		Непосредственное участие в реализации проектов, программ	25-65
Выплаты за качество выполняемых работ (по результатам работы за месяц)	Стабильность функционирования курируемого направления	Отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
		Отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 30

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА,
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
НАЧАЛЬНИКОВ (ЗАВЕДУЮЩИХ) ОТДЕЛА, ЦЕХА, УЧАСТКА, МАСТЕРСКОЙ,
БИБЛИОТЕКИ, МУЗЕЯ, СТОЛОВОЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВНОГО БУХГАЛЕРА**

Наименование выплаты	Наименование критерия оценки	Содержание критерия оценки	Допустимые значения показателей (баллов)
Выплаты за интенсивность труда (по результатам работы за месяц)	Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	25-40
		Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	25-40
Выплаты за высокие результаты работы (по результатам работы за месяц)	Высокие результаты работы	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	25-50
		Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения	25-65
		Непосредственное участие в реализации проектов, программ	25-65
Выплаты за качество выполняемых работ (по результатам работы за месяц)	Стабильная деятельность подразделения (отдела, цеха, участка и т.д.)	Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения отдела, цеха	до 40
		Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, отдела, цеха со стороны администрации Учреждения	до 40

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
КГАУК КГТОиБ
имени Д.А. Хворостовского

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА, ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ СЛУЖАЩИХ
И СПЕЦИАЛИСТОВ, НЕ ОТНОСЯЩИХСЯ К ТВОРЧЕСКИМ ПРОФЕССИЯМ**

Наименование выплаты	Наименование критерия оценки	Содержание критерия оценки	Допустимые значения показателей (баллов)
Выплаты за интенсивность труда (по результатам работы за месяц)	Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	25-40
		Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	25-40
Выплаты за высокие результаты работы (по результатам работы за месяц)	Высокие результаты работы	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	25-50
		Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения	25-65
		Непосредственное участие в реализации проектов, программ	25-65
Выплаты за качество выполняемых работ (по результатам работы за месяц)	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 20
		Достижение установленных показателей результатов труда	до 40
		Отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации Учреждения	до 15

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА,
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ТЕХНИЧЕСКИХ ИСПОЛНИТЕЛЕЙ И РАБОЧИХ**

Наименование выплаты	Наименование критерия оценки	Содержание критерия оценки	Допустимые значения показателей (баллов)
Выплаты за интенсивность труда (по результатам работы за месяц)	Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	25-40
		Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	25-40
Выплаты за высокие результаты работы (по результатам работы за месяц)	Высокие результаты работы	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	25-50
		Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	25-65
		Непосредственное участие в реализации проектов, программ	25-65
Выплаты за качество выполняемых работ (по результатам работы за месяц)	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	до 40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	до 40

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА,
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ХУДОЖЕСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА И СПЕЦИАЛИСТОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ
К ТВОРЧЕСКИМ ПРОФЕССИЯМ**

Наименование выплаты	Наименование критерия оценки	Содержание критерия оценки	Допустимые значения показателей (баллов)
Выплаты за интенсивность труда (по результатам работы за месяц)	Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	25-40
		Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	25-40
Выплаты за высокие результаты работы (по результатам работы за месяц)	Высокие результаты работы	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	25-50
		Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	25-65
		Непосредственное участие в реализации проектов, программ	25-65
Выплаты за качество выполняемых работ (по результатам работы за месяц)	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	Достижение установленных показателей результатов труда (нормы концертов, спектаклей и пр.)	до 40
		Своевременное выполнение плана мероприятий учреждения	до 40

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА,
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
БАЛЕТНОЙ ТРУППЫ**

Наименование выплаты	Наименование критерия оценки	Содержание критерия оценки	Допустимые значения показателей (баллов)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (по результатам работы за месяц)	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению	15-25
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Учреждения	15-25
		Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Учреждением	15-25
		Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения	15-25
		Превышение фактических показателей результативности деятельности Учреждения по сравнению с запланированными	15-25
Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы (по результатам работы за месяц)	Интенсивность труда	Внесение концертмейстерами, педагогами предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	15-40
		Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	15-40
		Экстренная подготовка партии, экстренный ввод в спектакль	15-50
	Высокие результаты работы	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	25-65
		Телевизионные и радио эфиры с участием артиста	25-40

Выплаты за качество выполняемых работ (по результатам работы за месяц)	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Наличие исполнительского мастерства (по результатам промежуточного тестирования и аттестации)	20-60
		Своевременное выполнение заданий художественного руководства коллективов	20-40
		Отсутствие замечаний со стороны художественного руководителя театра, художественного руководителя по балету, репетиторов по балету	до 40
		Отношение сотрудника к творческому процессу (репетиционному и концертному)	до 40
		Поведение сотрудника во время репетиций и концертов (как на сцене, так и за кулисами согласно п. IV п.п. л, ц Правил внутреннего трудового распорядка)	до 40
		Поведение сотрудника во время гастрольных поездок: в транспорте, гостиницах, на концертных площадках, как на сцене, так и за кулисами моральный облик артиста (курение, нецензурная речь) (согласно п. IV п.п. л, ц Правил внутреннего трудового распорядка)	до 40
	Занятость в концертах	Исполнение ведущих партий	40-65
		Исполнение сольных партий	10-40
		Исполнение партий в кордебалете	5-40
		Исполнение ведущим артистом партий в кордебалете	40-50
		Занятость в проектах, концертных программах, фестивалях и во всем текущем репертуаре	до 40
		Участие в выездных и гастрольных мероприятиях	до 40
		Творческая оценка художественного руководителя	до 40
		Участие в проектах министерства культуры Красноярского края - гала-концертах, проектах "Культурная столица", "Енисейский экспресс", "Дети одной реки" и пр.	до 40
		Участие в федеральных целевых программах	до 40
		Участие в гала-концертах и спектаклях для предприятий и организаций города, проводимых Учреждением	до 40
		Создание совместных проектов с участием зарубежных и российских артистов, балетмейстеров	до 40

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА,
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ОПЕРНОЙ ТРУППЫ**

Наименование выплаты	Наименование критерия оценки	Содержание критерия оценки	Допустимые значения показателей (баллов)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (по результатам работы за месяц)	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению	15-25
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Учреждения	15-25
		Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Учреждением	15-25
		Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения	15-25
		Превышение фактических показателей результативности деятельности Учреждения по сравнению с запланированными	15-25
Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы (по результатам работы за месяц)	Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	15-40
		Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	15-100
	Высокие результаты работы	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения	25-100
		Непосредственное участие в реализации проектов, программ	25-100
Выплаты за качество выполняемых	Стабильное выполнение функциональных	Наличие исполнительского мастерства (по результатам промежуточного тестирования и	20-100

работ (по результатам работы за месяц)	обязанностей	аттестации)	
		Своевременное выполнение заданий художественного руководства коллективов	20-100
		Отсутствие замечаний со стороны главного дирижера/ главного режиссера/ главного хормейстера/ художественного руководителя	до 40
		Добросовестное отношение к своим служебным обязанностям	до 40
		Отношение сотрудника к творческому процессу (репетиционному и концертному), к коллективу и театру в целом	до 40
		Поведение сотрудника во время репетиций и концертов (как на сцене, так и за кулисами согласно п. IV п.п. л, ц Правил внутреннего трудового распорядка)	до 60
		Поведение сотрудника во время гастрольных поездок: в транспорте, гостиницах, на концертных площадках, как на сцене, так и за кулисами моральный облик артиста (курение, нецензурная речь) (согласно п. IV п.п. л, ц Правил внутреннего трудового распорядка)	до 60
	Занятость в концертах	Исполнение сольных партий	25-200
		Занятость в проектах, концертных программах, фестивалях и во всем текущем репертуаре	25-100
		Участие в выездных и гастрольных мероприятиях	25-100
		Творческая оценка художественного руководителя	40-100
		Участие в проектах министерства культуры Красноярского края - гала-концертах, проектах "Культурная столица", "Енисейский экспресс", "Дети одной реки" и пр.	20-100
		Участие в федеральных целевых программах	50-100
		Участие в гала-концертах для предприятий и организаций города, проводимых Театром	20-100
		Создание совместных проектов с участием зарубежных и российских артистов-гастролеров	25-100
	Выполнение дополнительных видов работ	Создание новых эксклюзивных программ для детей и взрослых слушателей	40-100

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА,
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ОРКЕСТРА**

Наименование выплаты	Наименование критерия оценки	Содержание критерия оценки	Допустимые значения показателей (баллов)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (по результатам работы за месяц)	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению	15-25
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Учреждения	15-25
		Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Учреждением	15-25
		Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения	15-25
		Превышение фактических показателей результативности деятельности Учреждения по сравнению с запланированными	15-25
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (по результатам работы за месяц)	Интенсивность Труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	15-40
		Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	15-40
	Высокие результаты работы	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	25-50
		Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	25-65
		Непосредственное участие в реализации проектов, программ	25-65
Выплаты за	Стабильное	Наличие исполнительского	20-60

качество выполняемых работ (по результатам работы за месяц)	выполнение функциональных обязанностей	мастерства (по результатам промежуточного тестирования и аттестации)	
		Своевременное выполнение заданий художественного руководства коллективов	20-40
		Отсутствие замечаний со стороны главного дирижера/ главного хормейстера/ художественного руководителя	до 40
		Добросовестное отношение к своим служебным обязанностям	до 40
		Отношение сотрудника к творческому процессу (репетиционному и концертному), к коллективу и театру в целом	до 40
		Поведение сотрудника во время репетиций и концертов (как на сцене, так и за кулисами согласно п. IV п.п. л, ц Правил внутреннего трудового распорядка)	до 40
		Поведение сотрудника во время гастрольных поездок: в транспорте, гостиницах, на концертных площадках, как на сцене, так и за кулисами моральный облик артиста (курение, нецензурная речь) (согласно п. IV п.п. л, ц Правил внутреннего трудового распорядка)	до 40
	Занятость в концертах	Исполнение сольных партий	до 40
		Занятость в проектах, концертных программах, фестивалях и во всем текущем репертуаре	до 40
		Участие в выездных и гастрольных мероприятиях	до 40
		Творческая оценка художественного руководителя	до 40
		Участие в проектах министерства культуры Красноярского края - гала-концертах, проектах "Культурная столица", "Енисейский экспресс", "Дети одной реки" и пр.	до 40
		Участие в федеральных целевых программах	до 40
		Участие в гала-концертах для предприятий и организаций города, проводимых Учреждением	до 40
		Создание совместных проектов с участием зарубежных и российских артистов-гастролеров	до 40

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ИНТЕНСИВНОСТЬ ТРУДА,
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ И КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ХОРА**

Наименование выплаты	Наименование критерия оценки	Содержание критерия оценки	Допустимые значения показателей (баллов)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (по результатам работы за месяц)	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению	15-25
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Учреждения	15-25
		Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Учреждением	15-25
		Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения	15-25
		Превышение фактических показателей результативности деятельности Учреждения по сравнению с запланированными	15-25
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (по результатам работы за месяц)	Интенсивность труда	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества материальных, трудовых, временных ресурсов (экстренный ввод в спектакль)	5-15
Выплаты за качество выполняемых работ (по результатам работы за месяц)	Высокие результаты работы	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	5-40
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Наличие исполнительского мастерства (по результатам промежуточного тестирования и аттестации)	20-60
		Своевременное выполнение заданий художественного руководства коллективов	5-40
		Отсутствие замечаний со стороны главного дирижера, главного хормейстера, художественного	до 40

		руководителя	
		Добросовестное отношение к своим служебным обязанностям	до 40
		Поведение сотрудника во время репетиций, концертов и гастрольных поездок: в транспорте, гостиницах, на концертных площадках, как на сцене, так и за кулисами моральный облик артиста (курение, нецензурная речь) (согласно п. IV п.п. л, ц Правил внутреннего трудового распорядка)	до 40
	Занятость в концертах	Исполнение сольных партий и мизансцен (до 5 баллов за спектакль)	до 40
		Занятость в проектах, концертных программах, фестивалях и во всем текущем репертуаре, участие в выездных и гастрольных мероприятиях	до 40
		Участие в проектах министерства культуры Красноярского края - гала-концертах, проектах "Культурная столица", "Енисейский экспресс", "Дети одной реки" и пр.	до 40
		Участие в федеральных целевых программах	до 40
		Участие в гала-концертах для предприятий и организаций города, проводимых Учреждением	до 40
		Создание совместных проектов с участием зарубежных и российских артистов-гастролеров	до 40