

Муниципальное автономное учреждение  
«Городской драматический театр»  
/МАУ «ГДТ»/

---

**ПРИКАЗ**

от «09» января 2024 г.

г. Шарыпово

№ 3

Об утверждении Положения об оплате труда работников МАУ «ГДТ»

В соответствии с постановлением Администрации города Шарыпово Красноярского края от 04.12.2023 № 306 «О внесении изменений в постановление Администрации города Шарыпово от 15.12.2021 № 271 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры Администрации города Шарыпово» (в редакции от 23.06.2023 № 176), руководствуясь ст. ст. 8, 135 Трудового кодекса Российской Федерации, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МАУ «ГДТ» согласно приложению № 1.

2. Ввести в действие Положение об оплате труда с настоящими изменениями с 01.01.2024 года.

3. Признать утратившим силу приказ муниципального автономного учреждения дополнительного «Городской драматический театр» от 17.12.2021 г. № 38 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Городской драматический театр».

4. Делопроизводителю МАУ «ГДТ» Кальной Н. А. ознакомить под подпись работников с настоящим Положением, подготовить дополнительные соглашения к трудовым договорам работников.

5. Приказ вступает в силу со дня его подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2024г.

Абзацы пятый – восемнадцатый подпункта 4.5.4 пункта 4.5. Приложения к настоящему приказу действует до 31.12.2024.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н. М. Тайченачева

**СОГЛАСОВАНО**

Начальник Отдела культуры  
Администрации города Шарыпово  
С. Н. Гроза  
2024 г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МАУ «ГДТ»

Н. М. Тайченачева

2024 г.



**Положение  
об оплате труда работников муниципального автономного  
учреждения  
«Городской драматический театр»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Городской драматический театр», (далее Положение), применяется при определении заработной платы работников муниципального автономного учреждения «Городской драматический театр» (далее - МАУ «ГДТ»).

1.2. Система оплаты труда работников МАУ «ГДТ», (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

-минимальные 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;

-размер средств, направляемых на оплату труда работников МАУ «ГДТ», полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности;

-условия выплаты единовременной материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников МАУ «ГДТ», устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативно-правовыми актами Администрации города Шарыпово, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством РФ, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Сроки и размеры индексации определяются в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.6. Работникам МАУ «ГДТ» в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.7. Для работников МАУ «ГДТ», оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАУ «ГДТ» услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.8. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на стимулирование труда работникам основного и вспомогательного персонала МАУ «ГДТ», а так же работникам, оплата которых производится из средств от приносящей доход деятельности МАУ «ГДТ», составляет не более 70 % от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## **II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ «ГДТ» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица № 1

ПКГ	Наименование должностей	Размер оклада, руб.
1	2	3
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	артист драмы; художник по свету; старший администратор; звукооператор; художник-постановщик;	11 559
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	Режиссер-постановщик; заведующий художественно-постановочной частью	15 091

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

Таблица № 2

ПКГ	Наименование должностей	Размер оклада, руб.
1	2	3
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	Костюмер; машинист сцены; монтировщик сцены	5 972

2.3. Минимальные 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, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица № 3

ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер оклада, руб.
1	2	3	4
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4 053

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

Таблица № 4

ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер оклада, руб.
1	2	3	4
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	2 квалификационный уровень	слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4 943
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	4 053

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

Таблица № 5

Наименование должностей	Размер оклада, руб.
1	2
Главный режиссер	15 091

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАУ «ГДТ» увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.6.1. Работникам МАУ «ГДТ», в том числе 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%.

2.7. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения.

### **III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам МАУ «ГДТ» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. 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;
- иные доплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам МАУ «ГДТ» за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 06 часов утра.

Размер доплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.2.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МАУ «ГДТ» устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

#### **IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МАУ «ГДТ»**

4.1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников МАУ «ГДТ» (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между МАУ «ГДТ» и работниками, в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам МАУ «ГДТ» предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

4.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников МАУ «ГДТ», за исключением директора МАУ «ГДТ» и его заместителей.

4.4. Работникам МАУ «ГДТ» по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАУ «ГДТ», а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных МАУ «ГДТ» на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.4.1. Выплаты за результативность и качество труда работников МАУ «ГДТ»:

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ.

4.4.2. Выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

Выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) в виде премирования осуществляется по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности или от средств добровольного пожертвования предельными размерами не ограничиваются.

4.4.3. Специальная краевая выплата.

4.5. Персональные выплаты работникам МАУ «ГДТ» устанавливаются:

4.5.1. Работникам МАУ «ГДТ» при наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев:

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25% при наличии почетного звания «заслуженный»;

до 35% при наличии почетного звания «народный».

4.5.2. Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалисту в возрасте до 30 лет, впервые окончившему одно из образовательных учреждений высшего образования или профессиональных образовательных учреждений, и заключившему в течение трех лет после окончания образовательного учреждения трудовой договор с МАУ «ГДТ» в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией либо продолжающему работу в МАУ «ГДТ», в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок пять лет с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения.

4.5.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника МАУ «ГДТ» на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда) в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника МАУ «ГДТ» за соответствующий период времени.

Работникам МАУ «ГДТ», месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 25988 рублей (Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»).

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

4.5.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника Учреждения.

Работникам МАУ «ГДТ» по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам МАУ «ГДТ» по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника Учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка

в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника Учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка

в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;



Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.».

4.6. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

4.7. Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы работников МАУ «ГДТ» (за счет средств бюджета) устанавливаются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

4.8. Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы работников МАУ «ГДТ» (за счет средств от приносящий доход деятельности) устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.9. 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 устанавливаются в пределах фонда оплаты труда приказом директора МАУ «ГДТ» с учетом решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников, действующей в соответствии с положением о комиссии, в отношении специалистов и технического персонала – ежемесячно, квартал, полугодие, год.

4.10. Положение о комиссии, а также ее состав, утверждаются приказом директора МАУ «ГДТ».

4.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику МАУ «ГДТ» (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год) применяется балльная оценка.

Специальная краевая выплата исключается при определении критериев оценки результативности и качества труда работника и при расчете балла.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику МАУ «ГДТ», определяется по формуле:

$$C = C_{\text{балла}} \cdot B_i,$$

где:

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

$C_{\text{балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (месяц, квартал, полугодие, год);

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

$$C_{\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим руж}}) / \sum_{i=1} B_i,$$

где:

$Q_{стим}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{стим\ рук}$  - плановый фонд стимулирующих выплат директора, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, в расчете на месяц в плановом периоде;

$n$  - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), за исключением директора Учреждения.

$Q_{стим}$  не может превышать  $Q_{стим\ л}$ .

$$Q_{стим\ л} = Q_{зн} - Q_{зар} - Q_{омн}$$

где:

$Q_{стим\ л}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{зн}$  - 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 (месяц, квартал, полугодие, год);

$Q_{зар}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{омн}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{омн} = Q_{баз} \cdot N_{омн} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$  - 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;

$N_{омн}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{год}$  - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.12. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и (или) за качество выполняемых работ при наличии акта проверки, иного документа надзорного органа, содержащего положение о привлечении к дисциплинарной ответственности, а также при принятии директором МАУ «ГДТ» соответствующего решения, работнику МАУ «ГДТ» в текущем месяце не производятся.

При неснятом дисциплинарном взыскании выплаты по итогам работы за месяц, год работникам МАУ «ГДТ» не производятся.

## V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам МАУ «ГДТ» в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь оказывается работникам МАУ «ГДТ» по решению директора МАУ «ГДТ» в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МАУ «ГДТ» производится на основании приказа директора МАУ «ГДТ» с учетом положений настоящего раздела.

## **VI. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

6.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам МАУ «ГДТ» (без учета страховых взносов) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 60%.

6.2. Оплата труда работников МАУ «ГДТ» за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы работников МАУ «ГДТ» (за счет средств бюджета)**

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Артист драмы	<b>Результативность и <u>качество</u> труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>		
	стабильное выполнение функциональных обязанностей	исполнение главных ролей	до 40
		занятость в спектаклях и в репетициях	до 75
		участие в семинарах, мастер-классах, курсах повышения квалификации, лабораториях	до 15
		участие в методической и экспериментальной работы театральной студии «Актёр - моя профессия»	до 20
		отсутствие наличия замечаний со стороны главного режиссера, режиссера-постановщика и директора	до 30
	<b>За <u>важность</u> выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	участие в гастрольной деятельности Театра (за пределами муниципального образования)	до 20
		стабильность учебных достижений обучающихся по предмету театральной студии «Актёр - моя профессия»	до 20
		участие в культурно-досуговых программах различного уровня, спектаклях, фестивалях, реализация гранта	до 20
	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	интенсивность труда и высокие результаты работы	обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей и выполнения поручений администрации Театра	до 20

		высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре	до 30
		использование новых педагогических технологий в студии «Актер - моя профессия»	до 20
Костюмер	<b>Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>		
	качественное исполнение функций по обеспечению деятельности Учреждения	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	до 20
		обеспечение учета и сохранности материальных ценностей Театра	до 15
		своевременное предоставление в бухгалтерию актов на списание основных средств и материалов	до 20
		размещение информации на сайте	до 20
		организация и ведение делопроизводства, организация деятельности закупочной комиссии	до 50
		отсутствие претензий со стороны администрации Театра	до 15
		<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>	
	обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	бережное отношение к вверенному имуществу Театра	до 15
		инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Театром населению	до 20
		участие в подготовке и проведении концертов, программ	до 20
		подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений	до 20
	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	интенсивность труда	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 20
		выполнение дополнительных объемов работ к плановой деятельности работ (функций)	до 10
	высокие результаты работы	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Театра	до 20

		проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого уровней	до 20
		непосредственное участие в реализации проектов, программ	до 20
		присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды	до 50
Художник по свету	<b>Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>		
	стабильное выполнение функциональных обязанностей	своевременное и качественное составление светомонтировки мероприятий с использованием необходимых технических средств	до 20
		участие в составлении перспективных планов модернизации постановочного освещения	до 20
		своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Театра	до 20
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации Театра	до 15
		продвижение достижений в СМИ, и социальных сетях	до 15
		прочие поручения директора	до 15
	<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	бережное отношение к вверенному имуществу Театра	до 15
		инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Театром населению	до 20
		участие в подготовке и проведении концертов, программ, спектаклей	до 20
	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>		
интенсивность труда	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 10	

	высокие результаты работы	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Театра	до 20
		проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого уровней	до 20
		непосредственное участие в реализации проектов, программ, спектаклей	до 20
		присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды	до 50
<b>Звукооператор</b>	<b>Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>		
	стабильное выполнение функциональных обязанностей	своевременное и качественное составление фонограммы для проведения мероприятий с использованием необходимых технических средств	до 20
		участие в составлении перспективных планов модернизации озвучивания мероприятий	до 20
		своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Театра	до 25
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации Театра	до 15
		соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры и вверенных объектов, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования	до 15
		продвижение достижений в СМИ, и социальных сетях	до 15
		прочие поручения директора	до 15
		<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>	
	обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Театра	участие в подготовке и проведении концертов, программ	до 20
организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию		до 10	

		бережное отношение к вверенному имуществу Театра	до 15
		инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Театром населению	до 20
	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	интенсивность труда	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 10
	высокие результаты работы	присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды	до 50
		участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Театра	до 20
		непосредственное участие в реализации проектов, программ	до 20
		проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней	до 50
		распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев	до 15
		участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов	до 20
<b>Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>			
Старший администратор	качественное исполнение функций по обеспечению деятельности Театра	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	до 40
		обеспечение учета и сохранности материальных ценностей Театра	до 40



		своевременное предоставление в бухгалтерию актов на списание основных средств и материалов	до 40
		отсутствие претензий со стороны администрации Театра	до 15
		дополнительный объем работы, прочие поручения директора	до 40
	<b>За <u>важность</u> выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Театра	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Театром населению	до 40
		участие в подготовке и проведении театрализованных мероприятий, спектаклей	до 40
	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	интенсивность труда высокие результаты работы	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 35
		участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Театра	до 20
		непосредственное участие в реализации проектов, программ, спектаклей	до 20
присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды		до 50	
<b>Режиссер-постановщик, заведующий художественно-постановочной частью</b>	<b>Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>		
	стабильное выполнение функциональных обязанностей	своевременное исполнение плановых заданий	до 40
		участие в мероприятиях, проводимых Театром	до 40
		производственная и творческая инициатива в интересах развития Театра	до 25
		своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Театра	до 40

	высокий уровень квалификации	до 25
	дополнительный объем работы, не входящий в основные функции	до 40
<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Театра	организация и художественно-постановочная работа в постановках мероприятий, спектаклей	до 15
	участие в подготовке и проведении театрализованных мероприятий, спектаклей	до 10
	участие в разработке социально-значимых программ и проектов	до 10
	участие в организации конференций, совещаний, семинаров	до 5
	участие в написании проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня	до 10
	привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	до 10
	участие в разработке и применении новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Театром, в организации и внедрении инновационных форм и методов обслуживания с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения	до 20
	продвижение достижений и возможностей Театра (положительные отзывы в средствах массовой информации различных уровне)	до 15
	получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью Театра	до 10
	подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений	до 20
	превышение фактических показателей результативности Театра по сравнению с запланированными на 5-10 %	до 10

		(количество мероприятий, количество посетителей, количество участников)		
<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>				
интенсивность труда	участие в организации и проведении на высоком уровне одного и более мероприятий, направленных на повышение имиджа Театра		до 20	
	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)		до 10	
высокие результаты работы	присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды		до 50	
	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение		до 20	
	участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов		до 20	
	выполнение дополнительных объемов работ к плановой деятельности работ (функций)		до 15	
	применение в работе достижений науки и передовых методов работы		до 15	
	непосредственное участие в реализации проектов, программ, спектаклей		до 20	
	распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев		до 15	
	<b>Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>			
	Главный режиссер	стабильное выполнение функциональных обязанностей	своевременное исполнение плановых заданий	до 40
участие в мероприятиях, проводимых Театром			до 40	

		производственная и творческая инициатива в интересах развития Театра	до 25
		участие в методической и экспериментальной работы театральной студии	до 30
		своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Театра	до 40
		отсутствие рекламации на деятельность учреждения со стороны потребителей	до 25
		высокий уровень квалификации	до 25
		обеспечение художественного качества репертуара	до 25
		дополнительный объем работы, не входящий в основные функции	до 40
<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Театра	организация и режиссерско-постановочная работа над спектаклями	до 15
		участие в подготовке и проведении театрализованных мероприятий, спектаклей	до 10
		организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию	до 10
		инициация и проведение конкурсов, акций и т.д.	до 10
		разработка социально-значимых программ и проектов	до 10
		стабильность учебных достижений обучающихся по предмету театральной студии	до 30
		организация конференций, совещаний, семинаров	до 5
		написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня	до 10
		востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Театра	до 15

		привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	до 10
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Театром, организация и внедрение инновационных форм и методов обслуживания с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения	до 20
		зафиксированная демонстрация достижений через мероприятия, мастер-классы, выставки, освоение нового репертуара, методик, с целью повышения профессионального мастерства	до 20
		продвижение достижений и возможностей Театра (положительные отзывы в средствах массовой информации различных уровне)	до 15
		получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью Театра	до 10
		подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений	до 20
		превышение фактических показателей результативности Театра по сравнению с запланированными на 5-10 % (количество мероприятий, количество посетителей, количество участников, количество методических пособий и т.д.)	до 10
	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	интенсивность труда	организация и проведение на высоком уровне одного и более мероприятий, направленных на повышение имиджа Театра	до 20
		выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 10

	высокие результаты работы 225 б	использование новых педагогических технологий в студии	до 20
		присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды	до 50
		внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	до 20
		участие в реализации мероприятий, целевых, адресных программ, грантов, проектов	до 20
		выполнение дополнительных объемов работ к плановой деятельности работ (функций)	до 15
		применение в работе достижений науки и передовых методов работы	до 15
		проведение на высоком уровне театрализованных мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней	до 20
		результативность участия в конкурсах, акциях, проектах различного уровня, наличие в них призовых мест	до 20
		распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ	до 15
		<b>Художник-постановщик</b>	<b>Результативность и <u>качество</u> труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>
стабильное выполнение функциональных обязанностей	достижение установленных показателей результатов труда нормы театрализованных мероприятий, спектаклей и пр.		до 20
	своевременное выполнение плана мероприятий Театра		до 20

	<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Театра	бережное отношение к вверенному имуществу Театра	до 15
		инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Театром населению	до 20
		участие в подготовке и проведении театрализованных мероприятий, спектаклей	до 20
	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	интенсивность труда высокие результаты работы	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 10
		участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Театра	до 20
		непосредственное участие в реализации проектов, программ, театрализованных мероприятий, спектаклей	до 20
		присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды	до 50
	<b>Машинист сцены, монтировщик сцены</b>	<b>За качество выполняемых работ</b>	
качественное выполнение функций по обеспечению деятельности Театра		своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	до 40
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации Театра	до 40
<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Театра		бережное отношение к вверенному имуществу Театра	до 15
	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Театром населению	до 20	

		участие в подготовке и проведении театрализованных мероприятий, спектаклей	до 20
	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	интенсивность труда	выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 10
	высокие результаты работы	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения	до 20
		непосредственное участие в реализации проектов, программ, театрализованных мероприятий, спектаклей	до 20
		присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды	до 50
Костюмер	<b>Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>		
	качественное исполнение функций по обеспечению деятельности Учреждения	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	до 20
		обеспечение учета и сохранности материальных ценностей Театра	до 15
		своевременное предоставление в бухгалтерию актов на списание основных средств и материалов	до 20
		организация и ведение делопроизводства, организация деятельности закупочной комиссии	до 50
		отсутствие претензий со стороны администрации Театра	до 15
		<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>	



	обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	бережное отношение к вверенному имуществу Театра	до 15
		инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению	до 20
		участие в подготовке и проведении концертов, программ	до 20
		подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений	до 20
<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	интенсивность труда высокие результаты работы	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 20
		выполнение дополнительных объемов работ к плановой деятельности работ (функций)	до 10
		участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Театра	до 20
		проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого уровней	до 20
		непосредственное участие в реализации проектов, программ	до 20
		присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды	до 50

Приложение № 2  
к Положению по оплате  
труда работников МАУ «ГДТ»

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы работников МАУ «ГДТ» (за счет средств от приносящий доход деятельности)**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		количество баллов
		наименование	индикатор	
<b>Художник-постановщик</b>	<b>Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>			
	стабильное выполнение функциональных обязанностей	достижение установленных показателей результатов труда нормы театрализованных мероприятий, спектаклей и пр.	до 20	
		своевременное выполнение плана мероприятий Театра	до 20	
	<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Театра	бережное отношение к вверенному имуществу Театра	до 15	
		инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Театром населению	до 20	
		участие в подготовке и проведении театрализованных мероприятий, спектаклей	до 20	
	<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	интенсивность труда высокие результаты работы	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 10	
		участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Театра	до 20	

		непосредственное участие в реализации проектов, программ, театрализованных мероприятий, спектаклей	до 20	
		присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды	до 50	
<b>Заведующий костюмерной</b>	<b>Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>			
	качественное исполнение функций по обеспечению деятельности Театра	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	до 20	
		обеспечение учета и сохранности материальных ценностей Театра	до 15	
		своевременное предоставление в бухгалтерию актов на списание основных средств и материалов	до 20	
		размещение информации на сайте	до 20	
		организация и ведение делопроизводства, организация деятельности закупочной комиссии	до 50	
		отсутствие претензий со стороны администрации Театра	до 15	
		<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
		обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Театра	бережное отношение к вверенному имуществу Театра	до 15
	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Театром населению		до 20	
	участие в подготовке и проведении концертов, программ		до 20	

		подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений	до 20	
<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	интенсивность труда	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 20	
		выполнение дополнительных объемов работ к плановой деятельности работ (функций)	до 10	
	высокие результаты работы	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Театра	до 20	
		проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого уровней	до 20	
		непосредственное участие в реализации проектов, программ	до 20	
		присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды	до 50	
<b>Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности Театра	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний, жалоб	до 20
		Отсутствие	Отсутствие	до 50

		фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	замечаний, жалоб	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	Временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества: до 1 часа, до 2 часов, свыше 2 часов	до 10 до 15 до 30
		Проведение мелких ремонтных работ в Театре, оборудованная	Временные затраты со 100% качеством: до 1 часа, до 2 часов, свыше 2 часов	до 10 до 20 до 30
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Соблюдение трудовой дисциплины	Отсутствие обоснованных претензий со стороны директора Театра	до 10
Делопроизводитель	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	Создание и соблюдение в Театре единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Отсутствие письменных замечаний администрации Театра, учредителя по ведению документации	до 10
		Соблюдение инструкции по делопроизводству и порядка работы с документами	Своевременное оформление и отправка (доставка) деловых бумаг, писем по назначению и в установленные сроки	до 10
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				

	Достижение высоких результатов в работе	Оперативность выполнения профессиональной деятельности и и разовых поручений руководителя	Отсутствие обоснованных замечаний к деятельности работника со стороны руководителя	до 25
		Обработка и предоставление информации: работа с входящей корреспонденцией	Полнота, своевременность	до 25
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие письменных жалоб со стороны учредителя и руководителя	до 10
		Достоверное, своевременное и качественное предоставление отчетной и информационной документации, создание отчетности в электронном варианте	В полном объеме, в установленный срок и без зафиксированных замечаний	до 10
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач 70 б</b>				
Водитель автомобиля	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, ДТП по вине водителя		до 30
	Надлежащее исполнение должностных обязанностей	Содержание автотранспорта в надлежащем состоянии, своевременная		до 20

		обработка и сдача путевых листов	
	Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное и качественное выполнение поручений директора Театра, отсутствие замечаний по обслуживанию автотранспорта со стороны	до 20
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 105 б</b>			
	Специальный режим работы, качественное выполнение комплекса работ по ремонту, техническому обслуживанию и содержанию транспортного средства	Отсутствие зафиксированных замечаний	до 25
	Выполнение дополнительного объема работ, выполнение погрузочно-разгрузочных работ, выполнение заданий руководителя, успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	Отсутствие зафиксированных замечаний	до 20
	Выполнение нескольких срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности	При выполнении заданий	до 50
<b>Выплаты за качество выполняемых работ 20</b>			
	Обеспечение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, в том числе автомобильного (легкового, грузового, автобусов), технологического оборудования, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	Отсутствие обоснованных претензий со стороны директора Театра, отсутствие случаев производственного травматизма	до 20
Монтировщик сцены	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности Театра	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	до 40
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации Театра	до 40

<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Театра	бережное отношение к вверенному имуществу Театра	до 15	
	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Театром населению	до 20	
	участие в подготовке и проведении мероприятий	до 20	
<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>			
интенсивность труда высокие результаты работы	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 10	
	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения	до 20	
	непосредственное участие в реализации проектов, программ, театрализованных мероприятий, спектаклей	до 20	
Костюмер	<b>Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ</b>		
	качественное исполнение функций по обеспечению деятельности Учреждения	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	до 20
		обеспечение учета и сохранности материальных ценностей Театра	до 15
		своевременное представление в бухгалтерию актов на списание	до 20



	основных средств и материалов	
	отсутствие претензий со стороны администрации Театра	до 15
<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения	бережное отношение к вверенному имуществу Театра	до 15
	участие в подготовке и проведении концертов, программ	до 20
<b>За интенсивность и высокие результаты работы</b>		
интенсивность труда	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 20
высокие результаты работы	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Театра	до 20
	непосредственное участие в реализации проектов, программ	до 20