

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
"ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АКАДЕМИЧЕСКИЙ
ТЕАТР ИМЕНИ МОССОВЕТА"

ПРИКАЗ

23.04.2026

№ 112/ОД

**О введении в действие
редакции № 2 Положения об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Государственный академический театр имени Моссавета»**

приказываю:

1. Утвердить и ввести в действие редакцию № 2 Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Государственный академический театр имени Моссавета» (Приложение к настоящему приказу) с 01 сентября 2026г.

2. Начальнику отдела кадров ознакомить всех сотрудников с редакцией № 2 Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Государственный академический театр имени Моссавета» под подпись.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.А. Черепнев

**Мнение выборного
профсоюзного органа**
от "23" апреля 2026г.

учтено

Председатель Первичной
профсоюзной организации



Климова)

Утверждаю:

Директор Государственного
бюджетного учреждения культуры
города Москвы «Государственный
академический театр имени Моссовета»



А.А. Черепнев)

**Положение об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Государственный академический театр имени Моссовета»**

редакция № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Государственный академический театр имени Моссовета» (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы «Государственный академический театр имени Моссовета» (далее – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством, Уставом Учреждения, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников;
- нормативных актов Департамента культуры города Москвы по вопросам оплаты труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укреплении трудовой дисциплины.

1.6. Оплата труда (зарботная плата) работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.7. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет и в пределах средств на оплату труда:

- предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания для государственного бюджетного Учреждения;
- поступающих от приносящей доход деятельности;
- иных источников.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Зарботная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника Учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.12. В случае расхождения формулировок настоящего Положения с нормами Трудового кодекса и иным действующим законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права, приоритет отдается нормам трудового права, которые установлены на законодательном уровне.

1.13. Если формулировка из настоящего Положения становится недействительной (в силу издания нормативно-правового акта), то это не затрагивает все Положение. Вместо ставшей недействительной формулировки Положения будет использоваться ее новая редакция, установленная нормативно-правовым актом Российской Федерации.

1.14. Используемые термины и сокращения:

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета стимулирующих и компенсационных выплат.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, а также в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с государственным Учреждением на основании заключенного трудового договора.

Департамент культуры, Учредитель – Департамент культуры города Москвы, являющийся Учредителем Учреждения.

Руководитель, Директор – действующий на основании Устава Учреждения единоличный орган управления Учреждением.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников включает:

- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе рекомендованных минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- оклады работников по профессиям рабочих определенные на основе рекомендованных минимальных окладов по 6-ти разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих по ПКГ;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей Учреждения, их заместителей, главного бухгалтера;
- единовременные выплаты социальной поддержки.

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем Учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), утвержденных Департаментом культуры города Москвы, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 6-ти разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и ПКГ, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов, утвержденных Департаментом культуры города Москвы, в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения.

2.1.3. По должностям, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от сложности работы.

2.1.4. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производится в соответствии с критериями, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

2.1.5. Для работников Учреждения, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие размеры должностных окладов:

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень	Размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей
1	2
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам общепромышленных должностей руководителей специалистов и служащих:	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	

<i>1 квалификационный уровень</i>	
Делопроизводитель	18703
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Техник	22103
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Заведующий складом	23124
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Начальник отдела (хозяйственный отдел)	25503
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Механик	25674
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Экономист	26565
Старший менеджер по рекламе	27203
Старший специалист по маркетингу	27203
Старший специалист по связям с общественностью	27203
Старший специалист по кадрам	27203
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Инженер 2 категории	29753
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Бухгалтер 1 категории	32587
Инженер 1 категории	32587
Инженер по ремонту 1 категории	32587
Инженер-электроник 1 категории	32587
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Ведущий бухгалтер	34996
Ведущий инженер	34996
Ведущий инженер по ремонту	34996
Ведущий специалист по охране труда	34996
Ведущий юрисконсульт	34996
Ведущий специалист по закупкам	34996
<i>5 квалификационный уровень</i>	
Заместитель главного бухгалтера	41995
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Начальник отдела (отделы: кадров, планово-экономический, юридический, маркетинга, по закупкам, социально-бытовой, центр развивающих программ)	43526

<i>2 квалификационный уровень</i>	
Главный инженер	45906
Главный энергетик	45906
Размер должностных окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах второго уровня	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Специалист по пожарной профилактике	26565
Специалист по безопасности	26565
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Ведущий специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях	28904
Размер должностных окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе работников печатных средств массовой информации третьего уровня	
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Дизайнер	33665
Редактор	33665
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Системный администратор	36498
Размер должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства, кинематографии:	
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
Артист вспомогательного состава театров	30462
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Руководитель кружка, 2 категория	31304
Ассистент режиссера, 1 категория	32304
Помощник режиссера, 1 категория	32304
Репетитор по технике речи, 1 категория	32304
Заведующий костюмерной	32304
Заведующий билетными кассами	32460
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Администратор	32475

Звукооператор, 2 категория	33665
Репетитор по вокалу, 2 категория	33665
Художник по свету, 2 категория	33665
Художник – фотограф, 2 категория	33665
Светооператор	33665
Старший администратор	34004
Художник-гример, 1 категория	36216
Художник-декоратор, 1 категория	36216
Художник- модельер театрального костюма, 1 категория	36216
Художник-гример, высшая категория	36385
Артист драмы, вторая категория	36271
Артист драмы, первая категория	47605
Артист оркестра, первая категория	47605
Артист драмы, первая категория (индивидуальные условия)	54406
Артист драмы, высшая категория	59506
Артист оркестра, высшая категория	59506
Артист драмы ведущий мастер сцены	85008
Заведующий труппой	41995
Помощник художественного руководителя	41995
Помощник директора	41995
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заместитель заведующего труппой	37405
Заместитель заведующего цехом	37405
Заместитель заведующего художественно- постановочной частью	37405
Заместитель заведующего студией	37405
Заведующий текущим репертуаром	41995
Заведующий музеем	41995
Руководитель литературно-драматургической части	41995
Заведующий студией	41995
Заведующий структурным подразделением организации исполнительского искусства	41995
Главный администратор	42000
Звукорежиссер, 1 категория	42000
Балетмейстер, 1 категория	42000
Режиссер, 1 категория	42000
Режиссер-постановщик, первая категория	43000
Балетмейстер-постановщик, первая категория	43000
Заведующий цехом (бутафорским, гримерным, звукотехническим, пошивочным, осветительским, машинно- декорационным, реквизиторским, костюмерным)	43000

Режиссер-постановщик, высшая категория	45226
Главный художник	45226
Заведующий музыкальной частью	45226
Заведующий художественно-постановочной частью	45226
Начальники отделов по основным направлениям деятельности, не вошедшие в перечень квалификационного уровня ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:	
Начальник отдела (электронного оборудования, механооборудования)	42000
Размер должностных окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Костюмер, гример-пастижер, 2 разряд	19553
Монтировщик сцены, 3 разряд	22103
Костюмер, машинист сцены, осветитель, 5 разряд	23889
Костюмер, осветитель, реквизитор, бутафор, закройщик, столяр по изготовлению декораций, 6 разряд	26353
Размер должностных окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня	
Архивист, 1 категория	27203
Размер должностных окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
<i>1 квалификационный уровень</i>	
Уборщик служебных помещений, гардеробщик, подсобный рабочий, курьер, дворник, сторож, лифтер, 1 разряд	18703
Кассир билетный, 2 разряд	19553
Кассир билетный, 3 разряд	22103
Размер должностных окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, 4 разряд	22811
Драпировщик, 5 разряд	23889
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник, маляр, водитель	26353

2.1.6. С учетом финансового обеспечения выполнения Учреждением государственного задания может производиться корректировка размеров окладов работников Учреждения в сторону их повышения с соблюдением дифференциации в размерах окладов.

2.1.7. По согласованию с Департаментом культуры, по решению руководителя Учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер должностного оклада, ставки заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих).

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;
- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников Учреждения в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников Учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работников Учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и (или) должностного функционала в соответствии со штатным расписанием.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации*).

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Фактор, обуславливающий получение выплаты, и основание: вредные и (или) опасные условия труда, по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест, за фактически отработанное в соответствующих условиях время (*ст. 147 ТК РФ*).

3.1.2. Доплата за работу в ночное время (*ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства РФ от 04.04.2025 № 436*).

Оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет за 1 час работы определяется путем деления заработной платы данного месяца работника на количество рабочих часов в данном месяце.

3.1.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в двойном размере либо, по желанию работника, в одинарном размере и предоставление другого дня отдыха в соответствии со *ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации* с особенностями, предусмотренными Коллективным договором (при наличии) или иным локальным актом Учреждения.

День отдыха, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в

выходной или нерабочий праздничный день, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у Работодателя.

3.1.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) без освобождения от своей основной работы (*ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации*), производится в размере, устанавливаемом по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.5. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором работнику (*ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации*) производится в размере, устанавливаемом по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 100% от оплаты труда, по должности отсутствующего работника согласно штатному расписанию.

3.1.5.1. Доплата за ведение воинского учета в Учреждении производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.5.2 Руководителю практики, осуществляющему непосредственное руководство практической подготовкой обучающихся со стороны Учреждения, производится доплата в размере 10% от основной заработной платы (без учета премии и иных стимулирующих выплат). Срок выплаты определяется продолжительностью непосредственного руководства практикой.

3.1.6. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.7. Размеры и условия осуществления выплат работникам за наставничество (*ст. 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации*) устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления наставничества, а работодатель — досрочно отменить поручение об его осуществлении, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

3.2. В случае наступления случая снижения заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работнику производится доплата до прежнего оклада при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения ими работ той же квалификации. Доплата производится в отношении работников, с которыми заключены трудовые договоры на момент введения новой системы оплаты труда, отличной от тарифной либо при реорганизации Учреждения пропорционально отработанному времени. Вновь принятым на данную должность работникам, указанная в настоящем пункте доплата не выплачивается.

3.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работника Учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда. Выплаты производятся на основании коллегиального решения комиссии, по представлениям руководителей подразделений. Состав комиссии утверждается директором. Комиссия состоит не менее, чем из 3-х человек, художественный руководитель вправе принимать участие в работе комиссии, участвовать в обсуждении, вносить предложения на обсуждение комиссией. Решения принимаются комиссией простым большинством голосов, оформляются протоколом. Протокол является основанием для издания приказа о назначении стимулирующих выплат. Расчет выплат производится от суммы должностного оклада либо величины балла участия.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Ежемесячные персональные стимулирующие выплаты по итогам оценки показателей эффективности;

- Ежемесячная надбавка за высокий профессионализм, инициативность, важность решаемых задач;

- Премии:

- Премии по итогам года;

- Ежемесячные премии;

- Единовременные премии.

4.2.1. Снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов, но не ниже МРОТ.

4.3. Ежемесячные персональные стимулирующие выплаты работникам по итогам оценки показателей эффективности их деятельности производятся по итогам отчетного периода (месяца). Перечень показателей, критерии их оценки устанавливаются в трудовом договоре с каждым работником. Работнику производятся данные выплаты стимулирующего характера при достижении установленных трудовым договором показателей и критериев эффективности его деятельности.

4.3.1. Порядок установления критериев:

Критерии устанавливаются в процентном соотношении к должностному окладу/баллу участия по результатам оценки показателей эффективности за отчетный период. Перечни показателей эффективности и критерии их оценки для работников установлены в Приложении 1, Приложении 2 и 3 к настоящему Положению.

Работнику производятся выплаты стимулирующего характера за эффективность труда и качество работы в зависимости от количества баллов, набранных по результатам оценки эффективности его деятельности (Таблицы 2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.11 и 2.12). Начальники отделов, заведующие цехами ежемесячно подают сведения о достижении/недостижении установленных критериев эффективности подчиненными работниками.

Заместителям директора и главному бухгалтеру начисления выплат стимулирующего характера, за эффективность труда и качество работы устанавливаются директором без оформления выплат служебными записками.

Таблица 2

Для расчета выплат: ведущий бухгалтер

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	130%
99-75	70%
74-50	40%
Менее 50	20%

Таблица 2.1

Для расчета выплат: заместитель главного бухгалтера, начальник отдела (кадров, юридический, планово-экономический, маркетинга), ведущий юрисконсульт, заместитель заведующего художественно-постановочной частью, бухгалтер 1 категории, старший специалист по маркетингу, экономист

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	125%
99-75	65%
74-50	40%
Менее 50	20%

Таблица 2.2

Для расчета выплат: художник-гример высшей категории, ведущий специалист по закупкам, руководитель литературно-драматургической части, заведующий труппой, заведующий текущим репертуаром, заведующий художественно-постановочной частью, закройщик, редактор, системный администратор

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	110%
99-75	60%
74-50	30%
Менее 50	20%

Таблица 2.3

Для расчета выплат: начальник отдела (закупок), старший специалист по кадрам

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	100%
99-75	60%
74-50	25%
Менее 50	15%

Таблица 2.4

Для расчета выплат: помощник режиссера

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	95%
99-75	55%
74-50	25%
Менее 50	15%

Таблица 2.5

Для расчета выплат: главный администратор, главный инженер, главный энергетик, ведущий специалист по гражданской обороне и защите в чрезвычайных ситуациях, заведующий цехом (звукотехнический, машинно-декорационный, осветительский, костюмерный, гримерный, реквизиторский, пошивочный, бутафорский), начальник отдела (механооборудования, электронного оборудования, хозяйственный), заведующий билетными кассами, заведующий музеем, дизайнер, ассистент режиссера, столяр по изготовлению декораций, бутафор, драпировщик, художник-декоратор, художник-гример 1 категории, костюмер, художник-модельер театрального костюма, реквизитор, кассир билетный, инженер-электроник 1 категории, помощник директора, помощник художественного руководителя,

режиссер-постановщик, заведующий костюмерной, заместитель заведующего труппой, заведующий структурным подразделением организации исполнительского искусства, заведующий студией, заместитель заведующего студией

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	85%
99-75	50%
74-50	20%
Менее 50	15%

Таблица 2.6

Для расчета выплат: администратор, балетмейстер, ведущий инженер, ведущий инженер по ремонту, ведущий специалист по охране труда, водитель автомобиля, главный художник, заведующий музыкальной частью, заведующий складом, инженер 1 и 2 категории (цехов механооборудования, сантехнического и электротехнического оборудования), осветитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, репетитор по вокалу, старший администратор, техник, художник-постановщик, художник-фотограф, светооператор, руководитель кружка второй категории, балетмейстер-постановщик 1 категории, балетмейстер 1 категории, заместитель заведующего цехом, художник, режиссер 1 категории, репетитор по технике речи

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	45%
99-75	25%
74-50	12%
Менее 50	8%

Таблица 2.7

Для расчета выплат: архивист, ведущий инженер звукотехнического цеха, гардеробщик, гример-пастижер, дворник, звукооператор, звукорежиссер, специалист по пожарной профилактике, специалист по безопасности, курьер, лифтер, маляр, механик, начальник отдела (социально-бытовой), подсобный рабочий, слесарь-сантехник, сторож, уборщик служебных помещений, художник по свету, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, монтировщик сцены 3 разряда, делопроизводитель.

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	25%
99-75	15%
74-50	7%
Менее 50	3%

Таблица 2.8

Для расчета выплат: машинист сцены

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	15%
99-75	8%
74-50	5%
Менее 50	2%

Таблица 2.9

Для расчета выплат: заместитель директора

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	20%
99-75	10%
74-50	8%
Менее 50	2%

Таблица 2.10

Для расчета выплат: главный бухгалтер

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	40%
99-75	20%
74-50	15%
Менее 50	5%

Таблица 2.11

Для расчета выплат: заместитель директора по финансово-экономическим вопросам

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	60%
99-75	30%
74-50	20%
Менее 50	10%

Таблица 2.12

Для расчета выплат: начальник отдела (центр развивающих программ)

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	120%
99-75	60%

74-50	40%
Менее 50	20%

4.3.2. Особенности начисления ежемесячных персональных стимулирующих выплат по итогам оценки показателей эффективности для артистического персонала, работников звукотехнического, машинно-декорационного, осветительского цехов, руководителей кружков.

Для начисления указанных выплат устанавливается бальная система расчета каждого участия в спектаклях и репетициях. Стоимость балла определена в рублях, в соответствии с критериями и показателями эффективности. Ежемесячная персональная стимулирующая выплата по итогам оценки показателей эффективности также рассчитывается для каждого работника артистического персонала в соответствии с таблицей 3, для работников артистического персонала структурного подразделения – студии «Московский Открытый студенческий театр «МОСТ» дополнительно к таблице 3 применяется таблица 3.1, в соответствии с таблицей 4 - для работников звукотехнического, машинно-декорационного и осветительского цехов, в соответствии с таблицами 4.1 - 4.4 – для работников звукотехнического, машинно-декорационного и осветительского цехов, а также руководителей кружков структурного подразделения – студии «Московский Открытый студенческий театр «МОСТ».

Бальная система предполагает начисление баллов, имеющих свою стоимость в зависимости от категории/должности работника. Баллы начисляются за участие в репетициях и спектаклях. Внутренним локальным актом (приказом) определяется общее количество баллов по каждому из спектаклей/ролей (для работников из числа артистического персонала, работников звукотехнического, машинно-декорационного и осветительского цехов). Участие в одной репетиции оценивается в размере 1 балла.

Размеры баллов в зависимости от категории работника из числа артистического персонала:

Таблица 3

№	Категория работника из числа артистического персонала	Размер 1 балла в рублях
1	артист драмы, ведущий мастер сцены участие в: - спектакле или ином театрально-зрелищном мероприятии, включенным в репертуар театра; - репетиции нового спектакля или театрально-зрелищного мероприятия, проводимого театром; - репетиции нового исполнителя роли в спектакле из текущего репертуара.	3 000,00

	участие в репетиции спектаклей текущего репертуара	750,00
2	артист драмы и артист оркестра высшей категории участие в: - спектакле или ином театрально-зрелищном мероприятии, включенным в репертуар театра; - репетиции нового спектакля или театрально-зрелищного мероприятия, проводимого театром; - репетиции нового исполнителя роли в спектакле из текущего репертуара.	2 000,00
	участие в репетициях текущего репертуара	500,00
3	артист драмы 1 категории с индивидуальными условиями оплаты труда участие в: - спектакле или ином театрально-зрелищном мероприятии, включенным в репертуар театра; - репетиции нового спектакля или театрально-зрелищного мероприятия, проводимого театром; - репетиции нового исполнителя роли в спектакле из текущего репертуара.	1 800,00
	участие в репетиции спектакля текущего репертуара	450,00
4	артист драмы и артист оркестра 1 категории участие в: - спектакле или ином театрально-зрелищном мероприятии, включенным в репертуар театра; - репетиции нового спектакля или театрально-зрелищного мероприятия, проводимого театром; - репетиции нового исполнителя роли в спектакле из текущего репертуара.	1 800,00
	участие в репетиции спектаклей текущего репертуара	450,00
5	артист драмы и артист оркестра 2 категории участие в: - спектакле или ином театрально-зрелищном мероприятии, включенным в репертуар театра; - репетиции нового спектакля или театрально-зрелищного мероприятия, проводимого театром; - репетиции нового исполнителя роли в спектакле из текущего репертуара.	1 400,00
	участие в репетиции спектаклей текущего репертуара	350,00

6	артист вспомогательного состава театров участие в: - спектакле или ином театрально-зрелищном мероприятии, включенным в репертуар театра; - репетиции нового спектакля или театрально-зрелищного мероприятия, проводимого театром; - репетиции нового исполнителя роли в спектакле из текущего репертуара.	1 000,00
	участие в репетиции спектаклей текущего репертуара	300,00

Вес баллов для работников артистического персонала структурного подразделения – студии «Московский Открытый студенческий театр «МОСТ»

Таблица 3.1.

Показатель эффективности	Критерий эффективности (Единица работы)	Вес единицы работ в баллах
Сыграно спектаклей главная роль	1 спектакль	1,30
Сыграно спектаклей роль 1 плана	1 спектакль	0,80
Сыграно спектаклей роль 2 плана	1 спектакль	0,50
Сыграно спектаклей массовка	1 спектакль	0,30
Участие в репетициях (сведения из графика учета репетиций), часов Репетиция принимается к учету при расчете стимулирующей выплаты как репетиция новой постановки по предоставлению режиссера-постановщика, выпускающего эту постановку, в противном случае репетиция считается как репетиция текущего репертуара	3 часа репетиции	1,00

При достижении 100 баллов за каждое исполнение на спектакле или репетиции работник получает полную стоимость балла участия (за спектакль или репетицию).

По итогам месяца производится арифметическое суммирование полученных баллов в рублях.

Размеры баллов
в зависимости от категории работника из числа работников
звукотехнического, машинно-декорационного и осветительского цехов:

Таблица 4

№	Категория работника	Размер 1 балла в рублях
1	работник машинно-декорационного цеха	
	осветительского цеха	
	проведение спектакля	100,00
	проведение репетиции	100,00
2	работник звукотехнического цеха	
	проведение спектакля	375,00
	проведение репетиции	375,00

Размеры баллов для работников, обслуживающих спектакли
структурного подразделения – студии "Московский Открытый
студенческий театр "МОСТ"

Таблица 4.1.

Звукотехнический цех

Показатель эффективности	Количество баллов	Стоимость ведения спектакля/репетиции в рублях
Ведение спектакля/репетиции		
Сложный	4	1 500,00
Средний	3	1 125,00
Легкий	2	750,00
Ведение спектакля видео		
Очень сложный	4	1 500,00
Сложный	3	1 125,00
Средний	2	750,00
Легкий	1	375,00
Монтаж/демонтаж оборудования		
Обычный	1	375,00
Сложный	2	750,00

Таблица 4.2.

Машинно-декорационный цех

Показатель эффективности	Количество баллов	Стоимость монтажа/демонтажа в рублях
Сложность работ: легкая	2	200,00
Сложность работ: средняя	4	400,00
Сложность работ: сложная	6	600,00
Сложность работ: очень сложная	8	800,00

Таблица 4.3.

Осветительский цех

Показатель эффективности	Количество баллов	Стоимость ведения спектакля/репетиции в рублях
Простые спектакли		
Ведение спектакля	3	300,00
Ведение репетиции	3	300,00
Отстройка света	6	600,00
Спектакли средней сложности		
Ведение спектакля	4	400,00
Ведение репетиции	4	400,00
Отстройка света	8	800,00
Сложные спектакли		
Ведение спектакля	6	600,00
Ведение репетиции	6	600,00
Отстройка света	12	1 200,00
Очень сложные спектакли		
Ведение спектакля	8	800,00
Ведение репетиции	8	800,00
Отстройка света	16	1 600,00

При достижении 100 баллов за каждое обслуживание спектакля или репетиции работник получает полную стоимость балла участия (за спектакль или репетицию).

По итогам месяца производится арифметическое суммирование полученных баллов в рублях.

Размеры баллов руководителей кружков структурного подразделения – студии "Московский Открытый студенческий театр "МОСТ"

Таблица 4.4.

Показатель эффективности	Количество баллов	Стоимость ведения кружка в рублях
Ведение занятий одному	1	1 800,00
Ведение занятий в паре	0,75	1 350,00

При достижении 100 баллов за каждое ведение занятий одному или в паре работник получает полную стоимость балла участия.

По итогам месяца производится арифметическое суммирование полученных баллов в рублях.

4.3.2.1. Ежемесячная надбавка за высокий профессионализм, инициативность, важность решаемых задач – производится по итогам отчетного периода (месяца). Перечень показателей, критерии утверждаются

трудовым договором с каждым работником. Работнику производятся данные выплаты стимулирующего характера при достижении установленных трудовым договором показателей и критериев эффективности его деятельности. Надбавка может быть установлена любому работнику Учреждения, вне зависимости от должности.

Порядок установления надбавки:

Надбавка устанавливается директором при приеме работника на работу или работнику, с которым уже заключен трудовой договор (дополнительным соглашением к трудовому договору). Надбавка устанавливается в фиксированной сумме. Директор единолично принимает решение об установлении надбавки исходя из задач, возлагаемых на работника. Перечни показателей эффективности и критерии их оценки установлены в Приложении 5 к настоящему Положению. Показатели эффективности, устанавливаемые Приложением 5, для работников из числа артистического персонала, назначаются и выплачиваются по согласованию с Художественным руководителем.

Высокий профессионализм, инициативность, важность решаемых работником задач - являются профессионально-деловыми качествами работника, характеризующими его личную результативность и высокий уровень мотивации.

При исполнении показателя эффективности в расчетном месяце работнику выплачивается твердая сумма, в соответствии с критерием оценки. В случае неисполнения показателя эффективности (либо частичного исполнения), денежные средства по данному показателю не выплачиваются.

4.3.3. Премии

4.3.3.1 Премии по итогам года - данные стимулирующие выплаты выплачиваются раз в год, всем работникам Учреждения, за исключением работников, имеющих не снятые в соответствии со статьей 194 ТК РФ дисциплинарные взыскания.

Данные стимулирующие выплаты производятся по итогам отчетного периода (календарный год с 01 января по 31 декабря). Перечень показателей, критерии их оценки указан в Приложении 4 к настоящему Положению. Работнику производятся данные выплаты стимулирующего характера при достижении установленных показателей и критериев эффективности его деятельности по итогам года.

Для расчета выплат премии по итогам года для работников Театра

Таблица 5

Количество баллов	Размер стимулирующей выплаты в процентах от должностного оклада
100	от 100 до 500%
99-75	50%
74-50	30%
Менее 50	20%

4.3.3.2 Ежемесячные премии - данные стимулирующие выплаты производятся по итогам отчетного периода (месяца).

Премия не начисляется, если Работник в соответствующем месяце был привлечен к дисциплинарной ответственности.

Перечень показателей премирования, критерии их оценки, а также размер выплат указан в таблице 6 и 7 настоящего Положения. Работнику производятся данные выплаты стимулирующего характера при достижении установленных показателей и критериев эффективности его деятельности по итогам месяца. Начальники отделов, заведующие цехами ежемесячно подают сведения о достижении/недостижении установленных критериев эффективности подчиненными работниками в форме служебных записок на имя директора.

Таблица 6

**Показатели премирования работников из числа артистического персонала,
художественно-постановочной части:**

Показатели премирования артистического персонала	% от стоимости балов	% от оклада
Исполнение ролей, отличающихся особой сложностью, связанное с использованием специальных навыков (вокальная партия в музыкальном спектакле) при соблюдении показателей эффективности, установленных в приложении 2 к настоящему положению – по оцениваемому спектаклю	100	
Исполнение ролей, связанных с использованием сложной техники на сцене непосредственно исполнителем роли, при соблюдении показателей эффективности, установленных в приложении 2 к настоящему положению – по оцениваемому спектаклю	-	До 50
За неординарное проявление в профессиональной деятельности	-	От 10 до 500
Показатели премирования работников художественно-постановочной части		
Активное участие в выполнении ежемесячного репертуарного плана	-	От 30 до 100

показа спектаклей при достижении работником максимального значения критериев, рассчитанных по приложению 3 ко всем спектаклям (репетициям), сыгранным за рассматриваемый период		
Использование в работе эффективных методов для обеспечения в надлежащем состоянии оборудования, его эксплуатации и бесперебойной работы	-	100

Таблица 7

Перечни показателей и критерии их оценки для работников из числа работников художественного персонала, аппарата управления, художественно-постановочной части, работников инженерно-технических и хозяйственного отделов

Показатели премирования	% от оклада
безупречная и четкая организация работы на подотчетном участке	от 0 до 800
своевременное планирование работы подведомственных служб	от 0 до 200
добросовестное выполнение отдельных обязанностей и поручений	от 0 до 150
оперативное решение возникающих проблем	от 0 до 100
своевременный анализ и учет эффективности работы на вверенном участке	от 0 до 50
подготовка и проведение или участие в театральных мероприятиях, кампаниях, фестивалях, праздниках, представлениях, различных творческих задач	от 0 до 20

4.3.3.3. Единовременные премии - данные стимулирующие выплаты не носят периодического характера, а выплачиваются при наступлении определенного события либо выполнении определенных работ, не носящих ежедневный характер. Выплаты производятся работникам в соответствии с перечнем показателей премирования. Показатели премирования и критерии их оценки, а также размер выплат указан в таблицах 8 и 8.1 настоящего Положения. Работнику производятся данные выплаты стимулирующего характера при достижении установленных показателей и критериев эффективности его деятельности.

Таблица 8

Единовременные премии, показатели премирования работника из числа работников артистического и художественного персонала

Показатели премирования	% от оклада или фиксированная сумма
За подготовку, организацию, проведение и участие в юбилейных, культурных и других творческих мероприятиях (сольные и сборные концерты, творческие встречи, «Открытый диалог», открытые читки пьес на зрителя, мероприятия в поддержку СВО и т.д.), а также в связи с участием в мероприятиях, посвященных государственным и профессиональным праздникам, знаменательными или профессиональными юбилейными датами (юбилей или памятная дата Учреждения, день города, ночь в театре, ночь искусств).	От 30 до 100
Экстренный ввод артиста в спектакль	17300 руб.
Выплата производится при достижении заданного результата работы, исполняемого в рамках должностных обязанностей (в т.ч. для отдельного поручения)	

Таблица 8.1

Единовременные премии, показатели премирования всех работников Учреждения

Показатели премирования	% от оклада, сумма
Работникам, награжденным Почетной грамотой Департамента культуры города Москвы.	15000 руб.
Работникам, которым была объявлена Благодарность министра Правительства Москвы, руководителя Департамента культуры города Москвы.	5000 руб.
В связи с персональными юбилейными датами в жизни Работников (за счет средств от приносящей доход деятельности), а именно: к юбилею Работника: 50, 60, 70, 75, 80, 85, 90, 95, 100 лет. Юбилей или памятная дата Учреждения.	от 50 до 200 либо фиксированная сумма, установленная приказом директора

За добросовестное выполнение особо важных и срочных работ и поручений по итогам выполнения. Выплата производится при достижении заданного результата работы исполняемого в рамках должностных обязанностей (в т.ч. для отдельного поручения)	50 либо фиксированная сумма, установленная приказом директора
Выполнение работ в экстренных условиях. Выплата производится при достижении заданного результата работы исполняемого в рамках должностных обязанностей (в т.ч. для отдельного поручения)	50 либо фиксированная сумма, установленная приказом директора
За внедрение в работу каких-либо эффективных методов. Выплата производится при наличии факта использования результата нового метода в работе. Выплата производится в месяце, следующим за месяцем документального оформления работником своего предложения.	50 либо фиксированная сумма, установленная приказом директора

4.3.4. Указанные в пунктах 4.3.2, 4.3.3 выплаты производятся при условии достаточного финансового обеспечения Учреждения.

4.3.5. Работнику могут быть начислены премии (стимулирующие выплаты) по нескольким показателям (основаниям) при условиях достижения различных показателей премирования в рассматриваемом периоде.

4.4. Работники, проработавшие неполный месяц в связи с призывом в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, увольнением по сокращению штата и по другим уважительным причинам, представляются к премированию за отчетный месяц на общих основаниях за фактически отработанное время в данном отчетном периоде.

4.5. При увольнении работника выплата начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том

числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

5.3. Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного бюджетного учреждений города Москвы устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения, установленного Департаментом культуры города Москвы.

5.5. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда, руководителю Учреждения определяются Департаментом культуры города Москвы в зависимости от достижения показателей оценки эффективности деятельности Учреждения.

6. Единовременные выплаты социальной поддержки

6.1. К единовременным и другим выплатам социальной поддержки относится: **материальная помощь, поощрительная выплата при выходе работника на пенсию, выходное пособие.**

6.2. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей Учреждения. Выплаты производятся на основании коллегиального решения комиссии (п. 4.1. настоящего Положения).

6.3. **Материальная помощь** выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения, по решению руководителя учреждения, в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка (в размере от 30 000 до 50 000 рублей);
- в связи с заболеванием работника Учреждения;
- материальная помощь на оплату ритуальных услуг (в размере от 20 000 рублей).

Работнику, в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) может выплачиваться часть понесенных расходов на ритуальные услуги. Заявление работника с приложением соответствующих документов (копии документов о понесенных тратах на ритуальные услуги, копии документов, подтверждающих степень родства, копия свидетельства о смерти родственника) предоставляются на рассмотрение руководителю Учреждения. В случае смерти работника его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства о смерти предоставляются на рассмотрение руководителю Учреждения;

- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Учреждения.

6.4. Работнику, внесшему своим трудом значительный вклад в развитие театра, при увольнении, может быть выплачена:

- **премия при выходе работника на пенсию** в размере одного оклада;
- **выходное пособие** в размере, не превышающем трехкратный размер средней заработной платы.

Выплаты производятся на основании коллегиального решения комиссии.

7. Заключительные положения

7.1. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.3. Форма расчётного листка утверждается настоящим Положением (Приложение № 6).

СОГЛАСОВАНО:

Е.Ж.Марчелли



Художественный руководитель театра

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Государственный академический театр имени Моссовета», редакция № 2

**Перечни показателей и критерии их оценки для работников из числа
работников художественного персонала, аппарата управления,
художественно-постановочной части, работников инженерно-технических
и хозяйственных отделов**

Расчет производится по итогам месяца

№	Показатели эффективности Не исполнение/исполнение	Критерии оценки в баллах
1	Недостижение заданного результата работы, исполняемого в рамках должностных обязанностей (в т.ч. для отдельного поручения)/достижение заданного результата работы, исполняемого в рамках должностных обязанностей (в т.ч. для отдельного поручения)	0/30
2	Отсутствие исполнительской дисциплины (исполнение работы с нарушением сроков, предоставление отчетности с замечаниями, несвоевременное устранение замечаний, неисполнение поручений (в рамках должностных обязанностей) непосредственного начальника /Наличие исполнительской дисциплины (исполнение работы без нарушений сроков, предоставление отчетности без замечаний, своевременное устранение замечаний, исполнение поручений (в рамках должностных обязанностей) непосредственного начальника	0/50
3	<u>Наличие обоснованных замечаний</u> (со стороны Учредителя/ /зрителей/контрольных органов) в отношении результатов труда работника/ <u>отсутствие обоснованных замечаний</u> (со стороны Учредителя/ /зрителей/контрольных органов) в отношении результатов труда работника	0/20
	ИТОГО	100

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Государственный академический театр имени Моссовета», редакция № 2

Перечни показателей и критерии их оценки для работников из числа артистического персонала. Расчет производится для каждого участия и суммируется по итогам месяца.

Спектакль

№	Показатели эффективности Не исполнение/исполнение	Критерии оценки в баллах
1	Отличное качество исполнения роли в соответствии с рисунком роли/исполнение роли с нарушением рисунка роли	50/0
2	Воплощение образа персонажа в соответствии с требованиями режиссера-постановщика/ нарушение образа персонажа	25/0
3	Надлежащая исполнительская дисциплина/отсутствие исполнительской дисциплины в т.ч. опоздание на спектакль, картину, гримирование	25/0
	ИТОГО	100

Репетиция

№	Показатели эффективности Не исполнение/исполнение	Критерии оценки в баллах
1	Отличная подготовленность к репетиции, отсутствие замечаний со стороны лиц, ведущих репетицию/неподготовленность, не качественная работа на репетиции	50/0
2	Надлежащая исполнительская дисциплина/отсутствие исполнительской дисциплины в т.ч. опоздание на репетицию, иное запланированное в рамках постановки спектакля мероприятие	50/0
	ИТОГО	100

При достижении 100 баллов за каждое исполнение на спектакле или репетиции работник получает полную стоимость балла участия (за спектакль или репетицию).

По итогам месяца производится арифметическое суммирование полученных баллов участия в рублях.

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Государственный академический театр имени Моссовета», редакция № 2

**Перечни показателей и критерии их оценки для работников
звукотехнического, машинно-декорационного и осветительского цехов**

Расчет производится для каждого участия и суммируется по итогам
месяца.

Спектакль, репетиция

№	Показатели эффективности Не исполнение/исполнение	Критерии оценки в баллах
1	Исполнение обязанностей без замечаний со стороны непосредственного начальника, режиссера, отличная подготовленность к репетиции, отсутствие замечаний со стороны лиц, ведущих репетицию(спектакль)/неподготовленность, не качественная работа на репетиции, наличие замечаний со стороны непосредственного начальника, режиссера или лиц ведущих репетицию(спектакль)	50/0
2	Отсутствие отказа оборудования, соответствующая профилактика оборудования, инициативность в работе/отсутствие надлежащего контроля за техническим состоянием оборудования, неправильная эксплуатация оборудования, приведшая к его поломке	50/0
	ИТОГО	100

При достижении 100 баллов за каждое проведение спектакля или репетиции работник получает полную стоимость балла участия (за спектакль или репетицию).

По итогам месяца производится арифметическое суммирование полученных баллов участия в рублях.

Приложение 4

к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Государственный академический театр имени Моссовета», редакция № 2

Для выплаты премии по итогам года
Перечни показателей и критерии их оценки для всех категорий
работников

Расчет производится по итогам года.

№	Показатели эффективности Не исполнение/исполнение	Критерии оценки в баллах
1	Исполнение в течение года должностных обязанностей с нарушением сроков и полноты исполнения (в том числе, однократное)/Безупречное и своевременное в течение года исполнение должностных обязанностей	0/50
2	Отсутствие инициативы, отказ от использования современных методов организации работы в течение года/инициатива, применение в работе современных форм организации труда в течение года	0/10
3	<u>Наличие на конец года не устраненных замечаний</u> со стороны Учредителя/контрольных органов (в том числе, однократное) в отношении результатов труда работника/ <u>отсутствие на конец года не устраненных замечаний</u> (со стороны Учредителя/ контрольных органов) в отношении результатов труда работника	0/20
4	Наличие в течение года обоснованных замечаний со стороны потребителя услуг в отношении результатов труда конкретного работника/ <u>отсутствие в течение года обоснованных замечаний со стороны потребителя услуг в отношении результатов труда конкретного работника</u>	0/20
	ИТОГО	100

Для работников отработавших менее календарного года премия по итогам года выплачивается пропорционально отработанному времени (к расчету принимаются полностью отработанные месяцы).

Приложение 5

к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Государственный академический театр имени Моссовета», редакция № 2

**Перечни показателей эффективности и критерии их оценки для
установления ежемесячной надбавки за высокий
профессионализм, инициативность, важность решаемых задач**

№	Категория работника	Показатели эффективности Не исполнение/исполнение	Критерии оценки в рублях
1	артист драмы - ведущий мастер сцены	высокий профессионализм, инициативность, важность решаемых задач / не проявленный профессионализм, отсутствие инициативности, не установленная важность решаемых задач	До 45000,00/0
2	артист драмы высшей категории и артист оркестра высшей категории	высокий профессионализм, инициативность, важность решаемых задач / не проявленный профессионализм, отсутствие инициативности, не установленная важность решаемых задач	До 31000,00/0
3	артист драмы первой категории с индивидуальными условиями оплаты труда	высокий профессионализм, инициативность, важность решаемых задач / не проявленный профессионализм, отсутствие инициативности, не установленная важность решаемых задач	До 29000,00/0
4	драмы категории и оркестра категории первой артист первой	высокий профессионализм, инициативность, важность решаемых задач / не проявленный профессионализм, отсутствие инициативности, не установленная важность решаемых задач	До 25000,00/0
5	начальники подразделений	высокий профессионализм, инициативность, важность решаемых задач / не проявленный профессионализм, отсутствие инициативности, не установленная важность	До 45000,00/0

		решаемых задач	
6	иные работники	высокий профессионализм, инициативность, важность решаемых задач / не проявленный профессионализм, отсутствие инициативности, не установленная важность решаемых задач	До 31000,00/0
7	Заместители директора	высокий профессионализм, инициативность, важность решаемых задач / не проявленный профессионализм, отсутствие инициативности, не установленная важность решаемых задач	от 100000,00/0 до 150000,00/0 с условием ограничений, предусмотренных п.6.6. Приказа Департамента культуры города Москвы от 22.03.2016 №176

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного учреждения культуры города Москвы
«Государственный академический театр имени Моссовета», редакция № 2

Форма расчетного листка

Организация: ГБУК г.Москвы "Театр им. Моссовета"

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА (месяц, год)

ФАМИЛИЯ ИМЯ ОТЧЕСТВО (табельный номер)

Организация: ГБУК г.Москвы
"Театр им. Моссовета"

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						НДФЛ		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

0 Долг предприятия на конец

0

Общий облагаемый доход:

Всего прошито, пронумеровано,
скреплено печатью 35 (тридцать пять) л.

Директор

ГБУК г.Москвы «Театр им. Моссавета»

Черепнев

