

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации Краевого государственного
бюджетного учреждения культуры
Ачинского драматического театра


_____ М.А. Шкиль

«26» января 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор Краевого государственного
бюджетного учреждения культуры
Ачинского драматического театра



_____ Е.А. Панькова

«26» января 2026 г.

Положение

об оплате труда работников

Краевого государственного бюджетного учреждения культуры

Ачинского драматического театра

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения культуры Ачинского драматического театра (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края» и приказом министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 № 136 «Об утверждении условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе видов, критерии оценки результативности и качества труда работников культуры и образования, подведомственных министерству культуры Красноярского края» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения культуры Ачинского драматического театра (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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;

условия выплат единовременной материальной помощи;

условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера;

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

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

1.4. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, составляет 80% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, без учета выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.5. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход

деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

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

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

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

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.3.3. Работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются и выплачиваются в размере одинарной дневной или часовой ставки части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня, в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

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

3.4. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается работникам учреждений в порядке и размерах, предусмотренных Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений 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 иных местностях с особыми климатическими условиями.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории и классности:

4.1.1.1. Работникам учреждений, 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%.

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

- первый класс - на 25%;
- второй класс - на 10%.

4.1.2. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 4.1.1. настоящего Положения.

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты:

- за опыт работы;

- за сложность, напряженность и особый режим работы;

- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

- в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2 статьи 4 Закона края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений";

- выплаты по итогам работы;

- специальная краевая выплата.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.4 настоящего Положения, за исключением средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего

характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

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

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

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

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложениям 2-4 к настоящему Положению.

Вновь принятые работники учреждения, а также работники учреждения вышедшие на работу из отпуска по уходу за ребенком и после окончания временной нетрудоспособности оцениваются за фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц).

4.8. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

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

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

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

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

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

4.8.2. За сложность, напряженность и особый режим работы до 250%.

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

4.8.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда).

Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником 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 за соответствующий период.

4.9. Выплаты по итогам работы.

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

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

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

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

4.9.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

4.10. Специальная краевая выплата.

4.10.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников. Работникам 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 10855 рублей.

Работникам 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 или надбавка за работу в 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 в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

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 или надбавки за работу в 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 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) /$$

$$/ (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ₂₀₂₅ - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₆ - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

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

4.11. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, специальной краевой выплаты.

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

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

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

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

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

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

где:

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

$Q_{\text{стим. рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчете на квартал;

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

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

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения на плановый квартал;

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

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

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

где:

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

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

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

4.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями 2-4 к настоящему Положению и общее количество баллов не может превышать 100 баллов.

4.13. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Положение о комиссии, а также ее состав утверждаются приказом руководителя учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа и трудового коллектива учреждения.

4.14. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете учреждения.

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

Сложившаяся экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам работников на начало каждого месяца, квартала и на конец года может быть направлена на выплаты стимулирующего характера работников в соответствующем периоде.

V. Единовременная материальная помощь

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может

превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения (п.2 ст. 5 Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 (ред. от 24.12.2020) "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений").

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

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

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

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.3. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

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

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

6.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

- до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;
- до 70% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

6.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

- до 90% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;
- до 80% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

6.6. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения:

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

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

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

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный»; за сложность, напряженность и особый режим работы до 100%;

6.7. Выплаты по итогам работы:

6.7.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

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

6.7.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

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

6.9. Специальная краевая выплата:

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений.

Заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам

учреждений 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 10 855 рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному заместителем руководителя учреждения и главным бухгалтером учреждения 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 или надбавка за работу в 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 в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

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 или надбавки за работу в 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 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) /$$

$$/ (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ₂₀₂₅ - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₆ - размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями."

6.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

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

6.12. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению N 5 к Положению.

6.13. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела V настоящего Положения.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения сторон, сложившиеся с 01 января 2024 г.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников КГБУК Ачинский
драматический театр

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	
Артист вспомогательного состава	5881,00
Контролер билетов	5881,00
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Заведующий билетными кассами	8575,00
Заведующий костюмерной	8575,00
Ассистент режиссера	8575,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
помощник главного режиссера	11559,00
заведующий труппой	11559,00
художник-бутафор	11559,00
художник-декоратор	11559,00
художник по свету	11559,00
репетитор по вокалу	11559,00
звукооператор	11559,00

администратор (старший администратор)	11559,00
артист драмы	11559,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
главный художник	15091,00
режиссер-постановщик	15091,00
руководитель литературно-драматической частью	15091,00
заведующий художественно-постановочной частью	15091,00
балетмейстер	15091,00

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

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

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
бутафор	5972,00
костюмер	5972,00
осветитель	5972,00
реквизитор	5972,00
машинист сцены	5972,00
монтировщик сцены	5972,00
гример-постижер	5972,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
3 квалификационный уровень:	
оператор видеозаписи	8148,00

3. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
секретарь	4053,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
техник	4498,00
администратор	4498,00
2 квалификационный уровень	
заведующий складом	4943,00
3 квалификационный уровень	
начальник хозяйственного отдела	5431,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
специалист по маркетингу	4943,00
специалист по связям с общественностью	4943,00
4 квалификационный уровень	
ведущий бухгалтер	7167,00
ведущий программист	7167,00
ведущий экономист	7167,00
ведущий юрисконсульт	7167,00
5 квалификационный уровень	
заместитель главного бухгалтера	8367,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
начальник отдела кадров	8993,00

4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
гардеробщик	3481,00
подсобный рабочий	3481,00
кастелянша	3481,00
уборщик служебных помещений	3481,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
слесарь-сантехник	4053,00
4 квалификационный уровень	
водитель автобуса	6542,00

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

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

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
художественный руководитель	15091,00
главный режиссер	15091,00
начальник отдела по организации зрителя	15091,00

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

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

кассир билетный	5223,00
столяр	6542,00
фотограф	11559,00
портной	7414,00
закройщик	9815,00
макетчик театрально-постановочных макетов	9815,00
ведущий специалист по закупкам	7167,00
распространитель билетов	3481,00

Приложение № 2
к положению
об оплате труда работников
КГБУК Ачинский драматический театр

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

Должность	Наименование выплаты	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
Отдел кадров				
Начальник отдела кадров	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	подготовка документов, включая документы особой важности и сложности	10-20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	организация учета личного состава, учета военнообязанных и призывников	10-20

	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение функциональных обязанностей по итогам работы за месяц	организация работы по обеспечению подбора, расстановки кадров, использованию рабочих и специалистов в соответствии с их специальностью и квалификацией; формирование стабильно работающего коллектива, создание кадрового резерва	10-20
			Составление табеля учета рабочего времени	5-10
			Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по кадрам	5-10
			Осуществление контроля состояния трудовой дисциплины, соблюдением правил внутреннего трудового распорядка	5-10
			Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны администрации учреждения	5-10

Ведущий юрист-консульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	правовая помощь структурным подразделениям КГБУК Ачинского драматического театра в подготовке и оформлении различного рода правовых документов	10-20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	подготовка заключений по правовым вопросам, возникающим в деятельности КГБУК Ачинского драматического театра, проектам нормативных актов, поступающих на отзыв	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение функциональных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное и качественное заключение гражданско-правовых договоров, оформление документов и актов имущественного характера	15-25
			Разработка и экспертиза локальных нормативных актов, документов правового характера	15-25
			Отсутствие претензий со стороны администрации учреждения	5-10

Секретарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Осуществление контроля состояния делопроизводства в отделах, своевременную сдачу документов, законченных делопроизводством в архив театра	15-20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Своевременное исполнение должностных обязанностей по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности руководителя	20-40
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение функциональных обязанностей по итогам работы за месяц	Отбор документов, передаваемых на государственное хранение с проведением экспертизы ценности документов.	5-10
			Обеспечение систематизации, хранения и использования документов в дальнейшем.	5-10

			Участие в работе по подготовке документов к аттестации и в оформлении их решений.	5-10
			Отсутствие претензий со стороны руководителя отдела	5-10
Бухгалтерия				
Заместитель главного бухгалтера	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	обеспечение сохранности бухгалтерских документов, оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив	5-10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	формирование, ведение и хранением базы данных бухгалтерской информации, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных	5-10
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильная деятельность подразделения по итогам работы за месяц	Своевременное выполнение плановых заданий	20-30
			Своевременное и полное представление отчетности	15-20

			Отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	15-20
			Отсутствие претензий со стороны руководителя отдела	5-10
Ведущий бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей и расчетов с поставщиками и заказчиками	5-10
			обеспечение сохранности бухгалтерских документов, оформление их в соответствии с установленным порядком для передачи в архив	5-10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	обеспечение своевременного перечисления налогов и сборов в бюджеты разных уровней и внебюджетные фонды, выплат заработной платы	5-10

			формирование, ведение и хранением базы данных бухгалтерской информации, внесение изменений в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных	5-10
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение функциональных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	10-20
			Своевременное и полное представление отчетности	10-20
			Отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	5-10
			Отсутствие претензий со стороны руководителя отдела	5-10

Ведущий экономист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременная подготовка исходных данных для составления проектов перспективных, годовых и оперативных планов хозяйственно-финансовой и производственной деятельности театра	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Своевременная обработка договоров и связанных с ними документов	15-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение функциональных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременный и полный экономический анализ хозяйственной деятельности театра	5-10
			Своевременное и полное представление отчетности	15-20
			Отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	5-10
			Отсутствие претензий со стороны руководителя отдела	5-10

Отдел по организации зрителя				
Начальник отдела	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременное выполнение плана показа спектаклей и обслуживание зрителей как на стационаре, так и на выездах и гастролях.	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Осуществление своевременного оперативного контроля за ходом реализации билетов уполномоченными по распространению билетов	20-30
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильная деятельность отдела по итогам работы за месяц	Организация работы по улучшению качественного состава зрительской аудитории путем проведения целевых показов спектаклей, участие в разработке благотворительных проектов для малообеспеченных слоев населения: пенсионеров, инвалидов, детей-сирот и т.д.	10-20

			Внедрение современных форм повышения квалификации менеджеров театральных учреждений	5-10
			Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны администрации учреждения	5-10
Администратор (Старший администратор)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременное выполнение плана показа спектаклей и обслуживание зрителей как на стационаре, так и на выездах и гастролях.	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Своевременное осуществление разработки мер по организации потребительского интереса к продукции и услугам театра	20-30
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное выполнение функциональных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременная заготовка бланков входных билетов (билетных книжек)	10-20
			Отсутствие претензий со стороны руководителя отдела	5-10

Специалист по маркетингу	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременное выполнение плана показа спектаклей и обслуживание зрителей как на стационаре, так и на выездах и гастролях.	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Своевременное осуществление разработки мер по организации потребительского интереса к продукции и услугам театра	20-30
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное выполнение функциональных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное и полное изучение рынка театральных продуктов и услуг (анализ спроса и потребления, их мотиваций и колебаний, деятельности конкурентов) и тенденции его развития	10-20
			Отсутствие претензий со стороны руководителя отдела	5-10
Заведующий билетными кассами	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременная обработка поступающих комплектов билетов	20-40

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	изучение, обобщение и внедрение передового опыта работы (по своему направлению)	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное выполнение функциональных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное и полное представление отчетности	20-30
			Отсутствие претензий со стороны руководителя отдела	5-10
Кассир билетный	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	выполнение различных операций с применением компьютерной и другой орг.техники	5-10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	изучение, обобщение и внедрение передового опыта работы (по своему направлению)	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное выполнение функциональных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное и полное представление отчетности	20-40
			Отсутствие нарушений по результатам предыдущей проверки	10-20
		Отсутствие претензий со стороны руководителя отдела	5-10	

Контролер билетов	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств	10-20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима	20-40
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное выполнение функциональных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	10-30
			Отсутствие претензий со стороны руководителя отдела	5-10
Распространитель билетов	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Выполнение плановых показателей по количеству зрителя	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Выполнение плановых показателей по доходам от продажи театральных билетов	20-30

	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное выполнение функциональных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное и полное представление отчетности Отсутствие претензий со стороны руководителя отдела	10-20 5-10
Художественно-руководящий состав				
Художественный руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременное выполнение плановых заданий	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за	Участие в мероприятиях, проводимые театром Обеспечение художественного качества репертуара	10-20 10-20

		месяц	Отсутствие претензий к работе со стороны руководителя	5-10
Главный режиссер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременное выполнение плановых заданий	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Участие в мероприятиях, проводимые театром	10-20
			Обеспечение художественного качества репертуара	10-20
			Отсутствие претензий к работе со стороны руководителя	5-10

Главный художник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременное обеспечение художественного уровня оформления всех спектаклей, других видов сценических представлений, интерьера театра, а также качество рекламы и выставок, отражающих историю и творческие достижения коллектива	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20

	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное представление макетов и эскизов художественного оформления и костюмов на новые и капитально возобновляемые постановки, разработку детальных планов их подготовки и выпуска в утвержденные сроки	20-40
			Отсутствие претензий к работе со стороны художественного руководителя, главного режиссера и администрации театра	5-10
Режиссер-постановщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременное выполнение плановых заданий	20-30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Осуществляет пропаганду достижений театрального искусства	10-20
Обеспечение художественного качества репертуара			10-20	
Отсутствие претензий к работе со стороны художественного руководителя, главного режиссера и администрации театра			5-10	
Руководитель литературно-драматической частью	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Участие в формировании репертуара театра, подборка необходимого литературного материала, организация консультации специалистов	20-30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Подготовка лицензионных договоров на создание или приобретение новых произведений, контроль за выполнением авторами договорных обязательств	10-20
Привлечение средств (участие в грантовых конкурсах, целевых программах всех уровней, спонсорской помощи)			10-20	
Отсутствие замечаний со стороны художественного руководителя, главного режиссера и администрации театра			5-10	

Помощник главного режиссера	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обеспечение рациональной и равномерной загрузки труппы в спектаклях нового и текущего репертуара, учета занятости творческого состава	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Участие в мероприятиях и проектах театра	20-40
			Отсутствие замечаний со стороны художественного руководителя, главного режиссера и администрации театра	5-10

Ассистент режиссера	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обеспечение рациональной и равномерной загрузки труппы в спектаклях нового и текущего репертуара, учета занятости творческого состава	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Участие в мероприятиях и проектах театра	20-40
			Отсутствие замечаний со стороны художественного руководителя, главного режиссера и администрации театра	5-10

Репетитор по вокалу	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Исполнение функций по организации творческого процесса	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Участие в мероприятиях и проектах театра	20-40
			Отсутствие замечаний со стороны художественного руководителя, главного режиссера и администрации театра	5-10

Балетмейстер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Исполнение функций по организации творческого процесса	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Участие в мероприятиях и проектах театра	20-40
			Отсутствие замечаний со стороны художественного руководителя, главного режиссера и администрации театра	5-10

Труппа артистов драмы				
Заведующий группой	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Достижение установленных показателей результатов труда	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное составление репетиционного плана театра	20-40
			Отсутствие замечаний со стороны художественного руководителя, главного режиссера и администрации учреждения	5-10

Артист драмы	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Владение актерским мастерством на высоком профессиональном уровне	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Занятость в спектаклях текущего репертуара	20-30
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Регулярное посещение репетиций, участие в других мероприятиях, проводимых театром	10-20
			Отсутствие претензий к работе со стороны художественного руководителя, главного режиссера	5-10
Художественно-постановочная часть				
Заведующая частью	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременное выполнение плана работы отдела	20-30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное и полное составление описи работ, технологической и сценической описи изготовления оформления спектакля (паспорт)	10-20
			Своевременное составление сметы затрат на создание спектаклей	10-20

			Отсутствие замечаний со стороны художественного руководителя, главного режиссера и администрации театра	5-10
Художник по свету	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Исполнение функций по организации творческого процесса	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20

	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное и качественное составление светомонтировки спектакля с использованием необходимых технических средств	10-20
			Участие в составлении перспективных планов модернизации постановочного освещения	10-20
			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Художник-бутафор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Исполнение функций по организации творческого процесса	20-30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное и качественное изготовление эскизов бутафорских изделий	20-40
			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Художник-декоратор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременное и качественное выполнение наиболее сложных живописных работ по эскизам главного художника, художника-постановщика	20-40

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-30
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Проведение несложного ремонта реквизита, драпировок, мебели, костюмов	10-20
			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Закройщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Изготовление костюмов, мягких декораций к спектаклям театра	20-30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Проведение ремонта костюмов	10-20
Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда			10-20	
Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью			5-10	
Портной	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Изготовление костюмов, мягких декораций к спектаклям театра	20-30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Проведение ремонта костюмов	10-20
Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда			10-20	
Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью		5-10		

Реквизитор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обслуживание репетиций и спектаклей в том числе выездных и гастрольных, мебелью, предметами реквизита и драпировки	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Обеспечение сохранности реквизита, правильных условий хранения и ведение его учет	10-20
			Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10-20

			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Бутафор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Исполнение функций по организации творческого процесса	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное и качественное изготовление эскизов бутафорских изделий	10-20

			Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10-20
			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Макетчик театральнопостановочных макетов	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Исполнение функций по организации творческого процесса	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей	Своевременное и качественное изготовление макетов	10-20

		по итогам работы за месяц	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10-20
			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Заведующий костюмерной	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обслуживание репетиций и спектаклей в том числе выездных и гастрольных	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение выполнения объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20

	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Обеспечение сохранности костюмов, правильных условий хранения и ведение учет	10-20
			Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10-20
			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Костюмер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обслуживание репетиций и спектаклей в том числе выездных и гастрольных	20-30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Обеспечение сохранности костюмов, правильных условий хранения	10-20
Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда			10-20	
Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью			5-10	

Гридер- постижер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обслуживание репетиций и спектаклей в том числе выездных и гастрольных	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Качественная подготовка волос для изготовления постижерных изделий (мытье, расчесывание, сортировка, перетягивание, завивка и разделение на пряди)	10-20
			Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10-20

			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Осветитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обслуживание репетиций и спектаклей в том числе выездных и гастрольных	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Качественное выполнение зафиксированного художественно-светового оформления спектаклей текущего репертуара	10-20

			Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10-20
			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Оператор видеозаписи	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обслуживание репетиций и спектаклей в том числе выездных и гастрольных	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за	Отсутствие фактов некачественной подготовки видеоматериалов	10-20

		месяц	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10-20
			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Монтировщик сцены	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обслуживание репетиций и спектаклей в том числе выездных и гастрольных (монтировка, оформления сцены)	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20

	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Качественное выполнение погрузочно-разгрузочных работ при перевозке декораций и сценического имущества в условиях стационара, выездах и гастрольях	10-20
			Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10-20
			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Машинист сцены	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обслуживание репетиций и спектаклей в том числе выездных и гастрольных	20-30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	увеличение объема работы с наименьшими трудовыми, временными и материальными затратами при подготовке и проведении мероприятий, связанных с основной деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Качественное выполнение погрузочно-разгрузочных работ при перевозке декораций и сценического имущества в условиях стационара, выездах и гастролях	10-20
			Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10-20

			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Звукооператор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Проведение звуковых репетиций спектаклей с фиксацией установленного художественного звука в звуковой партитуре	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Своевременное осуществление заказов на приобретение звукового оборудования	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Стабильное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Ответственность за сохранность оборудования, осуществление контроля за погрузкой разгрузкой электротехнического и звукового оборудования театра на выездах и гастролях	10-20

			Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	10-20
			Отсутствие претензий к работе сотрудника со стороны администрации театра и заведующего частью	5-10
Хозяйственный отдел				
Начальник отдела	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Обеспечение сохранности имущества при выполнении профессиональных обязанностей	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого	Рациональное использование материальных средств, выдаваемых для хозяйственных целей	10-20

		помещения по итогам работы за месяц	Своевременное оформление необходимых документов для заключения договоров на оказание услуг, работ и поставку товаров для обеспечения нужд театра, получение и передача ТМЦ на склад театра	10-20
			Отсутствие претензий к работнику со стороны руководства	5-10
Ведущий специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Осуществление закупок конкурентным способом (расчет НМЦК) в объеме не менее 30% от годового объема закупок	20-30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Своевременное размещение плана-графика и его изменений в ЕИС, а также размещение сведений и документов об исполнении контрактов	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение обязанностей по	Отсутствие нарушений по результатам предыдущей проверки	10-20

		итогам работы за месяц	Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления и размещение отчетности, документов и информации по 44-ФЗ и 223-ФЗ	10-20
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации	5-10
Заведующий складом	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обеспечение учета и сохранности материальных ценностей учреждения	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Обеспечение выполнения правил оформления и сдачи приходно-расходных документов	20-30
	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное оформление и предоставление отчетности	10-20
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации	5-10

Администратор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обеспечение содержания в надлежащем состоянии кабинетов и помещений театра в соответствии с требованиями правил, инструкций и норм производственной санитарии, охраны труда и пожарной безопасности	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Своевременное и полное представление отчетности по путевым листам	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения по итогам работы за месяц	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	20-30
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации	5-10
Ведущий программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Осуществление обслуживания информационных технологий, поддержка и усовершенствование линий внутренней сети	20-30

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	обслуживание персональных компьютеров, программ, поддержание их в рабочем состоянии	20-40
	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Соответствие обслуживаемой орг. техники нормативным требованиям	10-20
			Отсутствие претензий со стороны администрации учреждения	5-10
Слесарь-сантехник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Отсутствие аварийных ситуаций в работе тепловой системы и системы канализации	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Обеспечение сохранности имущества при выполнении профессиональных обязанностей	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Своевременное устранение возникших во время работы эксплуатационные неисправностей в системе тепло- и водоснабжения	20-30

			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации	5-10
Водитель автобуса	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	подготовка автомобилей для прохождения годового технического осмотра	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Обеспечение сохранности имущества при выполнении профессиональных обязанностей	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение должностных обязанностей по итогам работы за месяц	Безаварийная работа на транспорте	5-10
			Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	5-10
Устранение возникших во время работы на линии мелкие эксплуатационные неисправности, не требующие разборки механизмов			5-10	
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации театра	5-10

Уборщик служебных помещений	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	обеспечение порядка и чистоты в кабинетах и помещении театра	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, временных, трудовых)	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения по итогам работы за квартал	Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии	20-30
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации театра	5-10
Гардеробщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обеспечение сохранности имущества при выполнении профессиональных обязанностей	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Полнота, оперативность и качество выполнения работ	10-20

	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения по итогам работы за месяц	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	20-30
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации	5-10
Кастелянша	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обеспечение сохранности имущества при выполнении профессиональных обязанностей	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Полнота, оперативность и качество выполнения работ	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения по итогам работы за месяц	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	20-30
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации	5-10

Столяр	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Обеспечение сохранности имущества при выполнении профессиональных обязанностей	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Полнота, оперативность и качество выполнения работ и заданий	10-20
	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения по итогам работы за месяц	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	20-30
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации	5-10
Техник	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Поддержание в исправном состоянии электропроводки и светильников	20-40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Интенсивность труда по итогам работы за месяц	Полнота, оперативность и качество выполнения работ и заданий	10-20

	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения по итогам работы за месяц	Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	20-30
			Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации	5-10
Уборщик территории	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности по итогам работы за месяц	Своевременная уборка прилегающей территории (уборка снега, льда, листьев, мусора, посыпка песком, очистка пожарных колодцев для свободного доступа к ним)	20-30
				Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
	Выплаты за качество выполняемых работ	Качественное исполнение обязанностей по содержанию обслуживаемого помещения по итогам работы за месяц	Поддержание в исправном состоянии лестниц, карнизов, водосточных труб, в санитарном состоянии уличных урн	10-20
			Соблюдение правил техники безопасности и охраны труда	10-20
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации	5-10	

Приложение № 3
к положению
об оплате труда работников
Учреждения

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ-ДЛЯ
УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ
ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ
ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Заместители директора: -по общим вопросам; - по безопасности	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения	выполнение показателей результативности деятельности учреждения: 100% и более	до 40
Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой деятельностью КГБУК Ачинского драматического театра	отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30

Выплаты за качество выполняемых работ				
Заместитель директора безопасности	по	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы учреждения в результате несоблюдения правил и норм пожарной безопасности, охраны труда	до 20
			отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 20
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 20
Заместитель директора по общим вопросам		стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 20
			отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 20
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 20
Главный бухгалтер		обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие нарушений финансово- хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 20
			своевременное, полное и достоверное представление отчетности и проведение	до 15

		инвентаризаций у учреждения	
	непрерывное профессиональное образование	участие в работе курсов, семинаров, конференций: от 1 до 2 более 2	до 10
		применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	до 5
	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	до 20