

**«СОГЛАСОВАНО»**

**Начальник управления культуры  
Губкинского городского округа**



**Горбатовский А.Н.**

**«УТВЕРЖДАЮ»**

**Директор МАУК Губкинского  
городского округа «ГТДМ»**



**Пьяных И.Н.**

**«01» июля 2018 года**

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда и материальном стимулировании (премировании)  
работников МАУК Губкинского городского округа «ГТДМ»**

**г. Губкин**



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) об оплате труда работников МАУК Губкинского городского округа «ГТДМ» (далее - Театр) разработано в соответствии и с учетом:

- постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- приказа Министерства культуры Российской Федерации от 28 августа 2008 года № 64 «Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, образования, науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказа Министерства культуры Российской Федерации от 15 августа 2008 года № 41 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей подведомственных федеральных бюджетных учреждений»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 02 апреля 2008 года № 158н «Об утверждении разъяснений по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в



федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 823 «Об утверждении разъяснения о реализации постановления правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 года № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, на 2009 год (далее - Рекомендации), утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10 декабря 2008 года, протокол № 8;

- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»;

- постановления правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области».

1.2. Для целей настоящего Положения под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Театром выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.3. Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников Театра, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников Театра, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами.

1.4. Положение включает в себя:

- размеры базовых окладов работников Театра;

- основные условия оплаты труда работников Театра;

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- наименования и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования;

- условия оплаты труда директора Театра, его заместителей и главного бухгалтера;

- условия премирования работников Театра и оказания им материальной помощи.



1.5. Базовые должностные оклады утверждены правительством Белгородской области по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

1.6. Базовые оклады подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Размеры базовых окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению директора Театра, но не более чем оклад ПКГ «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии».

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников основного и вспомогательного персонала**

2.1. Фонд оплаты труда работников Театра формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета и средств, получаемых Театром от приносящей доход деятельности.

2.2 Штатное расписание Театра, согласно Уставу, утверждается директором Театра по согласованию с Учредителем, и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих, согласно уставной деятельности Театра, в соответствии с ПКГ.

2.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Театр вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.4. Размеры базовых окладов работников Театра, занимающих должности руководителей, служащих и рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности (приложение № 1).

2.5. Положением предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам работников:

- персональный повышающий коэффициент к окладу.



2.6. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, знания и использования в работе одного и более иностранных языков, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в Театре самостоятельно и утверждается локальным актом. Размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 300% оклада.

2.8. Положением о Стимулирующих выплатах работникам Театра предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы;

- стимулирующей надбавки за выслугу лет;

- стимулирующей надбавки за звание.

2.9. Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора Театра в соответствии с утвержденными критериями, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Театром на оплату труда работников.

2.10. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа артистического персонала Театра в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре (занятости).

Работникам из числа иного персонала театра стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается за участие в подготовке новых программ, выпуске новых спектаклей, расширение гастрольной деятельности в пределах и за пределами области, а также выполнение плана финансовых показателей, эффективное и рациональное использование материальных ресурсов при выпуске и прокате спектаклей, а также участие в иных мероприятиях, проводимых в театре в зависимости от специфики деятельности работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев оценки эффективности, качества и высоких результатов работы разрабатывается и утверждается Положением о распределении средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников театра.

2.11. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается приказом директора театра сроком от одного месяца до года, по истечению которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки - в пределах 100% оклада.

2.12. Размер надбавки, выплаченной из средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (собственных средств), предельными нормами не ограничивается, устанавливается сроком от одного



месяца до года, по истечению которого может быть сохранена или отменена, на основании решения директора театра с учетом профессиональной подготовки, качества выполнения служебных обязанностей и степени ответственности при решении поставленных задач.

2.13. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства. Размеры стимулирующих надбавок за выслугу лет (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет -15%.

2.14. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, за наличие государственных наград по основному профилю профессиональной деятельности. Размер устанавливается:

- ордена, медали, почетное звание, ученая степень – до 50%;
- отраслевые министерские награды - до 30%;
- отраслевые областные награды – до 20%.

Стимулирующая надбавка за звание устанавливается по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему большее значение.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Размеры базовых окладов рабочих Театра устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ согласно приложению № 1 и штатному расписанию, утвержденному учредителем.

Размеры базовых окладов профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и ответственных работах, представлены в приложении № 3.

3.2. Настоящее Положение предусматривает установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается Театром с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующих характер.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором Театра персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными



критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 300% оклада.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Настоящее Положение предусматривает установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за качество выполненной работы;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора Театра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Театром на оплату труда работников.

3.5. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка к окладу за качество выполненной работы. Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу за качество выполненной работы и ее размеров принимается директором Театра персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки - до 50% оклада.

3.6. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

#### **4. Условия оплаты труда директора Театра, его заместителей, главного бухгалтера**

4.1. Заработная плата директора Театра складывается из базового оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого Учредителем, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Базовый оклад директора Театра определяется исходя из средней заработной платы работников Театра.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается директору Театра с учетом результатов Театра, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается Учредителем персонально в отношении директора Театра в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается Учредителем и утверждается локальным актом.



4.2. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из базового оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат стимулирующего и компенсационного характера предусмотренные в разделе 2, 5 настоящего Положения.

Базовые оклады заместителей директора и главного бухгалтера Театра устанавливаются на 10 – 30% ниже базовых оклада директора Театра.

4.3. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения), предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

5.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.



5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты – 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится рабочим, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6. Порядок и условия премирования работников учреждения и оказание материальной помощи**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Театре могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (квартал, полугодие, девять месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

6.2. Премирование осуществляется по решению директора Театра в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Театром на оплату труда работников.

6.3. Премии, предусмотренные п. 6.1. настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

6.4. На основании приказа директора Театра работникам могут выплачиваться единовременные персональные премии из средств от приносящей доход деятельности, в следующих случаях:



- за создание высокохудожественного образа (художественно-артистическому персоналу);
- за проведение срочных и качественных вводов в спектакли текущего репертуара (художественно-артистическому персоналу);
- к юбилейным датам работника (50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.);
- за долгосрочный и добросовестный труд в Театре (не менее 10 лет);
- за выполнение отдельных сложных заданий;
- за выполнение срочных работ;
- за активное участие в мероприятиях Театра.

6.5. Вид и размер премий в каждом отдельном случае, указанном выше, определяется индивидуально на усмотрение директора Театра, учитывая конкретный вклад каждого работника, финансовые возможности театра и мнение общего собрания коллектива.

6.6. В случае возникновения чрезвычайных обстоятельств Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, в части средств, полученных от оказания платных услуг.

6.7. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Театра на основании письменного заявления работника.

6.8. Материальная помощь может выплачиваться Работникам в следующих случаях:

- в случае смерти работника или его близких родственников;
- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка;
- на оздоровление и проведение санаторно-курортного лечения;
- в связи с длительной болезнью;
- для приобретения дорогостоящих лекарств;
- в связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, стихийное бедствие, заболевание и др.) и по другим уважительным причинам;
- в связи с приглашением на работу творческих работников (молодых специалистов), после окончания учебных заведений соответствующего профиля (единовременно).

## **7. Начисление и выплата заработной платы**

7.1. Заработная плата начисляется Работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, штатная расстановка, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором Учреждения.

7.3. Табель учета рабочего времени заполняет инспектор по кадрам, подписывает ведущий экономист и утверждает директор Учреждения.

7.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.



7.5. Заработная плата выплачивается Работникам в кассе Учреждения либо перечисляется на указанный Работником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.6. Перед выплатой заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

7.7. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 15-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца – размер аванса, подлежащего выплате работнику, рассчитываться пропорционально отработанному времени) и 30 (31) числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за месяц).

7.8. В расчет суммы аванса входят: оклад, доплаты и надбавки за условия труда, совмещение профессий (должностей), замещение временно отсутствующего работника и стимулирующие надбавки, рассчитываемые в процентном отношении к окладу.

7.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.10. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

7.11. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

7.12. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично Работнику.

7.13. Оплата отпуска Работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.14. Оплата ученического отпуска Работникам производится после предоставления справки-подтверждения.

7.15. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

7.16. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи Организации документов, удостоверяющих смерть Работника.



Приложение № 1  
к Положению об оплате труда и материальном  
стимулировании (премировании) работников  
МАУК Губкинского городского округа «ГТДМ»  
от «01» июля 2018 г.

Наименование должностей	Базовый оклад (рублей)
Директор	26393,00
Заместитель директора	23754,00
Главный режиссер	14136,00
Помощник главного режиссера	10820,00
Режиссер-постановщик	13536,00
I категории	13225,00
высшей категории	13536,00
Помощник режиссера	
II категории	8568,00
I категории	8726,00
Заведующий музыкальной частью	13225,00
Руководитель литературно-драматургической части	13225,00
Заведующий труппой	10820,00
Заведующий театрално-производственной мастерской	13225,00
Заведующий цехом	13225,00
Главный администратор	13225,00
Заведующий костюмерной	9144,00
Главный художник	14136,00
Художник-постановщик	13536,00
I категории	13225,00
высшей категории	13536,00
Заведующий художественно-постановочной частью	13536,00
Заведующий художественно-оформительской мастерской	12331,00
Художник-модельер театрального костюма	10930,00
II категории	10419,00
I категории	10730,00
высшей категории	10930,00
Художник	8817,00
Художник II категории	9226,00
Художник I категории	9417,00
Ведущий художник	9528,00
Ведущий художник-конструктор (дизайнер)	10765,00
Художник-конструктор (дизайнер)	9928,00
Художник-конструктор (дизайнер) III категории	10054,00
Художник-конструктор (дизайнер) II категории	10201,00
Художник-конструктор (дизайнер) I категории	10474,00
Художник-бутафор	10930,00
II категории	10419,00
I категории	10730,00
высшей категории	10930,00
Художник-декоратор	10730,00
II категории	10419,00
I категории	10730,00
высшей категории	10930,00
Художник-гример	
II категории	10419,00
I категории	10730,00



высшей категории	10930,00
Художник-конструктор	
II категории	10419,00
I категории	10730,00
высшей категории	10930,00
Художник-фотограф	10419,00
II категории	10730,00
I категории	10930,00
Художник по свету	10730,00
II категории	10419,00
I категории	10730,00
высшей категории	10930,00
Художник-реставратор	10219,00
II категории	10529,00
I категории	10820,00
высшей категории	11020,00
Режиссер (режиссер света)	
II категории	12022,00
I категории	12331,00
Светооператор	9144,00
Осветитель	9583,00
Звукорежиссер	12331,00
II категории	12022,00
I категории	12331,00
Звукооператор	10419,00
II категории	10219,00
I категории	10419,00
Балетмейстер-постановщик	
I категории	13225,00
высшей категории	13536,00
Балетмейстер	12625,00
II категории	12331,00
I категории	12625,00
Хормейстер	12625,00
II категории	12331,00
I категории	12625,00
Артист драмы ведущий мастер сцены	11020,00
Артист драмы высшей категории	10820,00
Артист драмы первой категории	10620,00
Артист драмы второй категории	10419,00
Артист вспомогательного состава театров	7577,00
Контролер билетов	6999,00
Кассир билетный	6534,00
Портной	8712,00
Столяр	9583,00
Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть	9583,00
Монтировщик сцены	6534,00
Специалист по связям с общественностью	9928,00
Начальник отдела материально-технического снабжения	11330,00
Главный инженер	11039,00
Инженер	9928,00
Инженер-программист (программист)	9928,00
Инженер-программист (программист) III категории	10054,00
Инженер-программист I категории	10474,00
Начальник хозяйственного отдела	9417,00



Главный бухгалтер	23754,00
Бухгалтер II категории	10201,00
Ведущий экономист	10765,00
Менеджер	9928,00
Инженер по охране труда и технике безопасности I категории	10474,00
Специалист по кадрам	9928,00
Инспектор по кадрам	8726,00
Секретарь руководителя	7013,00
Водитель	9583,00





Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью И.Н. Пьяных / И.Н. Пьяных  
«01» июль 2018 г.

Директор:

И.Н. Пьяных

