

Федеральные учреждения культуры перешли на новую систему оплаты труда с 1 декабря 2008 г., но на региональном и муниципальном уровнях это реформирование еще не завершено. При изначально благом посыле результаты внедрения новой системы оплаты труда не во всех случаях оказались приемлемыми. В данной статье будут рассмотрены результаты перехода на новую систему оплаты труда на примере федерального и регионального театров.

А.Г. Курменова,
театральный менеджер

Оплата труда в организациях исполнительских искусств

Не конкурентная заработная плата – одна из самых серьезных проблем сферы культуры. Существовавшая с 1992 г. Единая тарифная сетка¹ (далее – ЕТС), на основе которой рассчитывалась заработная плата бюджетных работников, в условиях новой экономики давно утратила свое функциональное значение, существенно осложняла совершенствование оплаты труда и ее повышение.

Размер тарифной ставки первого разряда, в которой должны быть выражены государственные гарантии, не соответствует минимальному размеру оплаты труда (далее – МРОТ). В свою очередь, МРОТ и величина прожиточного минимума – независимые друг от друга величины. Так, до 1 января 2009 г. МРОТ составлял 2300 руб. в месяц, в то время как величина прожиточного минимума, например, уже за I квартал 2008 г. для трудоспособного населения превысила МРОТ в 2 раза, составив 4755 руб.

Оклады ЕТС не позволяли учитывать напряженность труда каждого отдельного работника, его опыт, мастерство, отношение к труду и целый ряд других факторов, которые выделяют каждого конкретного работника среди других членов коллектива. Поощрять сотрудников за высококачественную и высококвалифицированную работу планировалось за счет надбавок и премий.

*На момент вступления
в силу изменений
в системе оплаты труда
размер МРОТ был ниже
уровня прожиточного
минимума.*

¹ Утверждена постановлением Правительства РФ от 14.10.1992 № 785 “О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки”.

Поскольку бюджетного финансирования не хватало для обеспечения сотрудникам учреждений приемлемого уровня заработной платы, руководству учреждений культуры приходилось искусственно завышать штатную численность работников.

Распоряжаясь большим фондом оплаты труда, можно было формально оформлять совмещения, распределяя сэкономленные средства и, таким образом, фактически устанавливать работникам надбавки к окладам.

ЕТС не позволяла гарантировать работникам стабильную заработную плату. Существенные недостатки ЕТС предопределили реформирование оплаты труда работников бюджетной сферы, в т. ч. и учреждений культуры и искусства.

Старое и новое

Новая система оплаты труда (далее – НСОТ) стала частью реформы, направленной на бюджетирование, ориентированное на результат (БОР). Как и ЕТС в момент введения, новая система была призвана повысить уровень оплаты труда, но при этом:

- только в привязке к качеству и эффективности работы сотрудников;
- с учетом отраслевой специфики каждой организации.

Разработчик – Министерство здравоохранения и социального развития РФ (далее – Минздравсоцразвития России) предполагал, что результатом реформирования системы оплаты труда станет привлечение квалифицированных сотрудников в отрасли и, как следствие, повышение качества услуг, оказываемых учреждениями бюджетной сферы.

Начало реформы было положено принятием постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583.

Сравнение действовавшей и новой систем оплаты труда приведено в табл. 1.

Таблица 1

Различия прежней и новой систем оплаты труда

№ п/п	ЕТС	НСОТ
1	2	3
1	Цели при введении	
	Выравнивание диспропорций между регионами, отраслями, профессионально-квалификационными категориями работников	Повышение зарплат в привязке к производительности и качеству работы сотрудников, учет отраслевой специфики
2	Принципы работы системы	
	Унифицированные требования, соблюдение федерального законодательства	Нормативно-правовая база носит рекомендательный характер, преимущество локальных нормативных актов
3	Основные элементы системы	
	Тарифная ставка Тарифный разряд Тарифный коэффициент	Базовый оклад по профессионально-квалификационной группе
4	Присвоение должности и установление оклада	
	В соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками:	Отнесения должностей к профессионально-квалификационным группам (ПКГ):

1	2	3
	<ul style="list-style-type: none"> ■ по общеотраслевым должностям служащих; ■ по общеотраслевым профессиям рабочих; ■ по должностям работников культуры 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих; ■ ПКГ общеотраслевых профессий рабочих; ■ ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии; ■ ПКГ должностей профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии
5	Структура заработной платы	
	Тарифная ставка (оклад); доплаты, надбавки, носящие компенсационный характер; стимулирующие выплаты	Должностной оклад; повышающие коэффициенты; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера
6	Способы обеспечения дифференциации	
	С помощью тарифных коэффициентов в соответствии с 18-разрядной шкалой	Отнесение к различным уровням профессионально-квалификационных групп, применение повышающих коэффициентов
7	Формирование штатного расписания	
	Утверждается учредителем	Утверждается руководителем
8	Структура фонда оплаты труда	
	Определяется согласно штатному расписанию в пределах средств, направленных на оплату труда	Определяется самостоятельно, но доля бюджетных ассигнований на выплаты именно стимулирующего характера с 01.01.2010 должна быть не менее 30%
9	Оплата труда руководителя	
	Оклад – согласно тарифной ставке 17–18-го разряда; компенсационные выплаты – в общем порядке; стимулирующие выплаты – в соответствии с трудовым договором	Оклад – в 5-кратном размере средней заработной платы основного персонала; выплаты компенсационного характера – в общем порядке; выплаты стимулирующего характера – централизация до 5% лимитов бюджетных обязательств и стимулирование руководителей только с учетом результатов деятельности учреждения
10	Проведение аттестации	
	В установленный срок для определения разрядов оплаты труда сотрудников и их перетарификации	С целью установления соответствия работника занимаемой должности (положения разработаны только в 2010 г.)
11	Стимулирование сотрудников	
	Премирование сотрудников за основные результаты работы и на время выполнения определенных работ	Поощрительные выплаты в соответствии с показателями эффективности деятельности работников (установлены только в 2010 г.)

Можно сделать вывод, что с введением НСОТ принципиальные изменения коснулись:

1) степени самостоятельности руководителя учреждения в вопросах установления заработной платы сотрудникам. Теперь на уровне самого учреждения стала определяться численность персонала и требования к его квалификации, утверждаться штатное расписание с должностными окладами работников;

2) мотивации сотрудников – от равной оплаты равносложного труда, независимо от места его приложения при ЕСОТ – к НСОТ, "...ориентированной на стимулирование работников к повышению качества и количества выполняемой работы и призванной повысить эффективность работы сотрудников"¹. Приказом Минкультуры России от 14.07.2010 № 45-01-39/04-ПХ были установлены примерные целевые показатели эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, подведомственных Министерству культуры РФ;

3) оплаты труда руководителя. Оклад привязали к средней заработной плате основного персонала. Выплаты стимулирующего характера (в т. ч. премирование) теперь осуществлялись учредителем в зависимости от исполнения установленных критериев оценки деятельности учреждений, а также критериев оценки эффективности труда самого руководителя. Перечень критериев оценки деятельности федеральных бюджетных учреждений был утвержден в приказе Минкультуры РФ от 27.11.2008 № 208. Критерии оценки эффективности работы руководителей федеральных учреждений культуры в сфере исполнительского искусства, находящихся в ведении Минкультуры России, утверждены приказом Минкультуры России от 06.07.2009 № 380;

4) распределения фонда оплаты труда (далее – ФОТ). С введением НСОТ были установлены некоторые рамки:

- не менее 30% бюджетных ассигнований с 1 января 2010 г. должно идти на выплаты стимулирующего характера сотрудникам;
- оклады заместителей руководителей (в т. ч. структурных подразделений) и главного бухгалтера должны устанавливаться ниже окладов соответствующего руководителя на определенный процент: для заместителей руководителя и главного бухгалтера – на 10–30%, для заместителей руководителя структурного подразделения – на 5–10%.

Следует подчеркнуть, что федеральная нормативная правовая база носит рекомендательный характер, а каждый регион и учреждение вольны выбрать оптимальную для себя форму оплаты труда сотрудников в заданных параметрах.

При этом размер увеличения бюджетных ассигнований на формирование фонда оплаты труда региональные и местные органы государственной власти определяют самостоятельно исходя из своих возможностей.

Итоги перехода на НСОТ в федеральном и региональном учреждениях культуры

Новая система оплаты труда вводилась поспешно и не была проработанной до конца, не отражала специфики отрасли. Федеральные учреждения культуры были вынуждены самостоятельно адаптировать НСОТ под реальные условия своей работы.

¹ "Переход на новые системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений начнется 1 декабря 2008 года", 30.06.2008. Адрес в сети Интернет: www.minzdravsoc.ru/labour/switch/2.

С грустью можно констатировать, что форсирование событий привело к повальному нарушению трудового законодательства.

Установление более поздних сроков введения НСОТ на уровне некоторых регионов позволило им оказаться в более выгодном положении в вопросе подготовки реформы. Как результат – в единичных случаях попытки реформирования системы оплаты труда в сторону ее взаимосвязи с эффективностью работы каждого сотрудника оказались удачными.

Проследим на конкретных примерах из опыта федерального и регионального театров, как вводилась новая система оплаты труда и какими оказались результаты этого реформирования.

Опыт театра Покровского

Итак, 1 декабря 2008 г. в Федеральном государственном учреждении культуры “Московский государственный академический Камерный музыкальный театр имени Б.А. Покровского” (далее – театр Покровского)¹ было утверждено Положение по оплате труда работников (см. приложение). В основу этого документа легло Примерное положение, разработанное Минкультуры России².

Размеры окладов работников соответствовали рекомендованным Министерством культуры. Были установлены повышающие коэффициенты к окладам работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. В таблице 2 можно проследить динамику изменений штатного расписания³ и то, как менялось распределение средств фонда оплаты труда.

Таблица 2

Распределение фонда оплаты труда театра Покровского по структурным подразделениям

Структурное подразделение	До введения НСОТ (на 01.10.2008)		После введения НСОТ (на 01.11.2009)		Изменение Увеличение ФОТ, %
	Кол-во работников от их общего числа, %	ФОТ, %	Кол-во работников от их общего числа, %	ФОТ, %	
Аппарат управления	6	9	6	18	35
Художественно-руководящий персонал	10	15	11	10	2
Артисты вокалисты (солисты)	19	23	20	18	10
Артисты хора	19	19	22	20	22
Артисты оркестра (концертмейстеры)	13	16	13	12	5
Хозяйственно-технический персонал	14	6	9	6	7
Пожарно-сторожевая охрана	1	0	1	1	2
Производственно-технический персонал	17	13	17	14	18
ИТОГО	100	100	100	100	100

¹ Название театра было изменено. До 2009 г. театр назывался “Московский государственный академический театр под художественным руководством Б.А. Покровского”. После смерти художественного руководителя в сентябре 2009 г. театр получил его имя. Его новое название – “Московский государственный академический Камерный музыкальный театр имени Б.А. Покровского”. В статье использованы оба названия в зависимости от времени, к которым относятся сведения, полученные у бухгалтерской и кадровой служб. – *Примеч. авт.*

² См. приказ Министерства культуры РФ от 28.08.2008 № 64.

³ По данным штатного расписания ФГУК “Московский государственный академический Камерный музыкальный театр под руководством Б.А. Покровского” от 01.10.2008 и 01.11.2009.

С введением НСОТ увеличилась доля сотрудников основного персонала (театр пожертвовал обслуживающим персоналом в пользу дополнительных ставок артистического), в то время как львиную долю в фонде оплаты труда занял аппарат управления. Зарботная плата руководителя и связанных с ним сотрудников возросла в разы, и это расходование ФОТ не позволило существенно повысить зарботную плату остальным сотрудникам. Зарботная плата артистов и производственно-технического персонала возросла, но в меньшей степени.

В январе 2009 г. театр Покровского получил грант из федерального бюджета¹. Дополнительное бюджетное финансирование, выплачивающееся с апреля 2009 г., благоприятно отразилось на структурах штата и фонда оплаты труда.

В таблице 3 рассмотрим структуру штатной численности работников².

Таблица 3

Изменение штатной численности работников театра Покровского

Структура штата	Октябрь 2008 г.	Декабрь 2008 г.	Март 2009 г.	Март 2010 г.
Численность работников, чел.	270	270	270	270
В т. ч.:				
■ фактическая численность работников	175	174	170	201
■ численность работников, работающих по внутреннему совместительству	59	60	62	51

С введением НСОТ фактическая численность сотрудников и количество внутренних совместительств остались прежними. В 2010 г. фактическая численность работников театра возросла на 31 единицу.

Таблица 4

Изменение фонда оплаты труда театра Покровского в разрезе источников финансирования

Структура фонда оплаты труда по источникам	Октябрь 2008 г.	Декабрь 2008 г.	Март 2009 г.	Март 2010 г.
Фонд оплаты труда, %	100	100	100	100
В т. ч. за счет:				
■ бюджетных ассигнований	93,9	95,4	93,4	97,8
■ средств от приносящей доход деятельности	6,1	4,6	6,6	2,2
Среднемесячная зарботная плата, тыс. руб.	11	16	16	40

По данным о структуре фонда оплаты труда по источникам финансирования³, представленным в табл. 4, можно заключить:

- снижение внебюджетной доли в декабре 2008 г. связано с введением НСОТ, а в марте 2010 г. – с включением гранта в сумму бюджетных ассигнований на оплату труда;
- столь незначительный процент выплат за счет внебюджетных средств обусловлен практикой внутреннего совместительства с оплатой из средств бюджета. Характерно, что с введением НСОТ ситуация не изменилась.

¹ См. постановление Правительства РФ от 28.07.2008 № 576 "О дополнительной государственной поддержке (грантах), предоставляемой в 2009–2011 годах ведущим академическим музыкальным театрам, хоровым и камерным музыкальным коллективам".

² По данным статистической формы "Мониторинг по эффективности новых систем оплаты труда" за I квартал 2009 г. и I квартал 2010 г.

³ Там же.

Заметно изменение средней заработной платы – в 2010 г. она приблизилась к достойному уровню только за счет средств полученного гранта.

Как только в театре Покровского появилась реальная возможность повысить размер заработной платы, снизилась необходимость оформлять вынужденное совместительство.

Но проблема не исчезла, поскольку грант распределен между артистическим персоналом и руководством. В оплате труда остального персонала с введением НСОТ существенных изменений не произошло.

Опыт Тверского театра драмы

Реформирование оплаты труда на региональном уровне невозможно рассматривать вне законодательного контекста региона. Для формирования концепции НСОТ в Тверской области была создана межведомственная рабочая группа, в которую вошли руководители отраслевых департаментов и комитетов, представители муниципальных органов исполнительной власти, руководители учреждений и отраслевых профсоюзов и представители профессионального сообщества. Эта рабочая группа совместно с депутатами Законодательного собрания и членами Общественной палаты Тверской области приступила к разработке идеологии НСОТ с учетом особенностей учреждений области.

Для законодательного регулирования перехода на НСОТ учреждений Тверской области администрация Тверской области разработала постановление от 02.12.2008 № 454-па "О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области" и от 02.12.2008 № 458-па "О порядке и условиях оплаты труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области". Остановимся на них подробнее.

Одно из главных отличий от НСОТ, предложенной федеральным учреждениям культуры и искусства, – это принцип дифференциации, заложенный в размерах окладов работников по группам учреждений. При этом учреждения подразделялись:

- на ведущие – государственные учреждения культуры и искусства, финансируемые за счет средств областного бюджета Тверской области, определяющие культурный облик Тверской области и играющие особую роль в культурной жизни региона. Перечень ведущих государственных учреждений культуры устанавливается областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере культуры;
- первой группы – драматические театры, театры юного зрителя, театры кукол, филармонии, концертные организации, самостоятельные музыкальные и танцевальные коллективы, цирки;
- второй группы – другие театры и художественные коллективы.

По некоторым должностям и квалификационным категориям оклады предусматривали диапазон ("вилку").

В отличие от положения, разработанного Минкультуры России, ограничившегося установлением рекомендуемых минимальных окладов только по профессионально-квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих,

в Тверской области были установлены оклады и для каждого квалификационного уровня каждой группы.

Должностные оклады руководителей учреждений исполнительского искусства были установлены в зависимости от группы по оплате труда руководителей и главных специалистов в фиксированных размерах.

В Тверской области утверждены¹ следующие критерии оценки эффективности деятельности учреждений культуры и искусства:

- 1) номинирование представления (спектакля) на соискание государственной или общественной премии по одной и более номинациям;
- 2) получение звания лауреата государственной или общественной премии по одной или более номинациям;
- 3) получение звания лауреата премии губернатора Тверской области в сфере культуры по одной или более номинациям;
- 4) выполнение и перевыполнение плановых показателей;
- 5) участие учреждения в мероприятиях международного, всероссийского, регионального и межрегионального уровней. Данный показатель способствует созданию положительного имиджа Тверской области.

Критерием установления стимулирующих выплат для руководителя государственного учреждения культуры и искусства Тверской области, его заместителей и руководителей структурных подразделений служит выполнение и перевыполнение планово-экономических показателей, установленных как для всего учреждения, так и для отдельных его структурных подразделений.

Стимулирующие выплаты для специалистов и работников профессий рабочих, профильных профессий государственного учреждения культуры и искусства Тверской области согласно критериям (показателям) устанавливаются:

- за высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре;
- за особые творческие достижения: за роль, режиссуру, хореографию, сценографию, костюмированное, музыкальное, световое и звуковое оформление спектакля, за исполнение концертной программы, за постановку концертных номеров.

Опыт государственного учреждения культуры "Тверской областной академический театр драмы" (далее – Тверской театр драмы) можно рассматривать как положительный пример взаимодействия инициативного учреждения с региональной властью. Руководство театра регулярно выносит на рассмотрение на уровне субъекта актуальные предложения и пожелания с перспективой их дальнейшего законодательного закрепления. Активную позицию театр занял и в момент разработки НСОТ в регионе.

С 20 февраля 2009 г. (даты введения НСОТ) администрация области нашла возможность увеличить ФОТ только на 19,5% вместо 37%, как предполагалось до экономического кризиса. Кризис внес свои коррективы и в назначение срока введения НСОТ – переход был отложен на более поздний срок (изначально планировалось перейти на НСОТ с 1 декабря 2008 г.).

*В Тверской области
установлены оклады для
каждого квалификацион-
ного уровня каждой
группы.*

¹ См. п. 1 приложения 2 к Положению о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области (утв. постановлением администрации Тверской области от 02.12.2008 № 458-па).

В Тверском театре драмы была проведена подготовительная работа – проведены собрания с Департаментом культуры, бухгалтерией с целью разъяснений и ознакомления с НСОТ сотрудников, заключены дополнительные соглашения. Было принято положение “О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в театре”¹.

В ходе оптимизации штатной численности было сокращено 77 вакантных единиц (в штате сейчас 196 человек). Высвободившиеся средства были направлены на выплаты стимулирующего характера сотрудникам – эти выплаты возросли на 10%.

В результате перехода на НСОТ произошел также рост должностных окладов работников (табл. 5), установленных по принципу схем должностных окладов². Это видно из данных бухгалтерского учета театра.

Таблица 5

Изменение должностных окладов в Тверском театре драмы с введением НСОТ

Персонал	Величина должностного оклада, руб.		Рост, раз
	ЕТС	НСОТ	
Руководители	6172	8025	1,3
Художественный персонал	3745	6488	1,73
Артистический персонал	4922	5765	1,17
Общепрофессиональные должности	4206	5703	1,36
Рабочие профессии	1680	3510	2,09

Оклады существенно возросли у представителей рабочих профессий (из-за увеличения МРОТ) и художественного персонала.

Показательно, что установление фиксированного оклада руководителя не повлекло за собой его резкого роста. Оплата труда руководителя теперь состоит из оклада и выплаты за выполнение плана – до 200%. И за каждый месяц работы руководитель должен отчитаться перед учредителем, после чего Департамент культуры Тверской области издает приказ о премировании.

Выплаты компенсационного характера были установлены согласно трудовому законодательству и рекомендациям Минздравсоцразвития России, выплаты стимулирующего характера – в соответствии с критериями для каждой категории персонала. Это обеспечивает адресный подход к оценке результатов и качества работы сотрудников.

На примере артистического персонала можно проследить дифференцирование в оплате труда. Должности распределены по категориям: ведущий мастер сцены, артисты высшей категории, артисты первой и второй категории (по решению аттестационной комиссии). С учетом критериев оценки (высокое мастерство, творческая индивидуальность, широкое признание зрителей, сложность сыгранных ролей, срочный ввод артиста в спектакль, участие в гастрольных поездках театра и др.) устанавливаются надбавки к должностным окладам.

Для установления поощрительных выплат в Тверском театре драмы применяется балльная система, в основе которой лежит коэффициент трудового участия каждого артиста в творческом процессе.

¹ См. дополнительные материалы к статье на сайте журнала “Справочник руководителя учреждения культуры”.

² Применение схем должностных окладов предусматривает дифференциацию учреждений культуры по группам, согласно которой Тверской театр драмы относится к ведущим учреждениям.

Заработная плата рассчитывается следующим образом: *оклад + сумма баллов за мастерство роли + сумма баллов по загрузке*. Таким образом, в балльной системе заложили и учли загрузку артистов и их профессиональное мастерство.

Баллы за мастерство роли устанавливаются в следующем размере:

- исполнение главных ролей – 5 баллов;
- исполнение центральной роли – 4 балла;
- исполнение второстепенных ролей – 3 балла;
- исполнение эпизодических ролей – 2 балла;
- участие в массовке – 1 балл.

В отдельных случаях также устанавливаются следующие поощрительные выплаты:

- исполнение моноспектакля – 2 балла;
- творческая встреча артиста со зрителем – 2 балла.

Баллы загруженности артистов в месяц устанавливаются в следующем размере:

- народный артист – 10 баллов;
- заслуженный артист – 12 баллов;
- артист высшей категории – 15 баллов;
- прочие – 20 баллов.

При перевыполнении данной нормы каждый дополнительный балл оценивается средней стоимостью 1 балла за истекший период. Для этого сумма поощрительной выплаты всего артистического персонала делится на общее количество баллов сверх нормы. Как правило, стоимость дополнительного балла составляет 50–70 руб.

С введением НСОТ среднемесячная заработная плата работников театра с учетом всех выплат увеличилась примерно на 24% (табл. 6):

Таблица 6

Изменение среднемесячной заработной платы работников Тверского театра драмы с введением НСОТ

Персонал	Размер средней заработной платы, руб.		Рост, раз
	ЕТС	НСОТ	
Руководители, заместители	29 011	34 006	1,17
Основной персонал (специалисты отрасли)	16 608	21 590	1,3
Прочий персонал (общепрофессиональные должности)	13 716	17 145	1,25
Рабочие	7918	9660	1,22

В структуре фонда оплаты труда большую часть – 55,4% – занимают должностные оклады; 9,2% – выплаты компенсационного характера и 35,4% – стимулирующего. При этом в год примерно четверть доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на поощрительные выплаты сотрудникам.

По мнению руководства театра, в условиях НСОТ появилась реальная возможность дифференцированно подходить к оплате труда каждого работника и материально поощрять хорошо работающих сотрудников. Подход Тверской

области к реформированию оплаты труда заслуживает внимания – достигнуто более рациональное распределение ФОТ и, что важно, установлена взаимосвязь заработной платы с результатами труда работников. Но уровень самих окладов творческих работников по-прежнему не соотносится со средней заработной платой в регионе¹.

Даже при удачном
внедрении НСОТ уровень
окладов творческих
работников остается
низким.

Анализ эффективности введения НСОТ

Результат реформы

Новая система оплаты труда позволила отчасти повысить эффективность использования средств, выделенных на оплату труда за счет большей гибкости, но эффективность самой системы пока не очевидна.

Оказалось, что увеличение ФОТ на 30% не приводит к реальному увеличению уровня заработной платы. Размер оклада по-прежнему остается ниже рыночной стоимости труда. Соответственно, задуманной оценки эффективности не происходит. Как следствие, окладная часть оплаты труда и оплата в целях стимулирования сотрудников не разграничиваются.

Остается открытым вопрос, как найти “золотую середину”, распорядившись довольно скромными финансовыми средствами для обеспечения достойных условий существования, в первую очередь, важнейшим сотрудникам театра: артистам, режиссерам, художникам – и в то же время не потерять ценных работников “тыла”, чей труд дает возможность талантам беззаботно творить.

Региональные бюджеты не позволили многим субъектам даже приблизиться к 30%-ному повышению фондов оплаты труда. В среднем в регионах бюджетное финансирование оплаты труда выросло на 20%, но также встречается увеличение фонда оплаты труда всего лишь на 7,5% (Приморский край, Мурманская область) и даже на 5% (Томская область)².

Реформа оплаты труда в сфере культуры продолжается. Ряд субъектов России не завершил эту работу. Для них, в т. ч. и для Москвы, где срок введения НСОТ с января по сентябрь 2011 г.³, проблема реформирования оплаты труда как никогда актуальна.

В некоторых регионах
бюджетное финанси-
рование труда выросло не
на 30%, а на 5–7,5%.

*Было бы правильно определить показатели соотношения уровней
оплаты труда с реальным прожиточным минимумом трудоспособного
населения и придания им статуса государственных гарантий.*

На сегодняшний день в ряде регионов реальная величина МРОТ ниже той, от которой отталкивается государство при установлении гарантий работникам бюджетной сферы, не говоря уже о том, что устанавливаемый МРОТ ни в одном регионе не соответствует реальному прожиточному минимуму трудоспособного населения.

¹ По данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Тверской области, в 2009 г. среднемесячная заработная плата одного работника Твери составила 18 208 руб. – www.tver.ru/business-guide/investor-guide/salary.html.

² По данным “Мониторинга по ситуации с заработной платой в бюджетных учреждениях культуры в субъектах РФ по состоянию на II квартал 2009 г.” Результаты последующих мониторингов на официальном сайте Минкультуры России не размещались.

³ Постановление правительства Москвы от 03.08.2010 № 666-ПП “Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы”.

Реформирование системы оплаты труда невозможно без разработки новых отраслевых систем оплаты труда, которые реально отражали бы специфику труда в организациях исполнительских искусств и реалии нового времени. В идеале необходимо разработать отраслевые системы оплаты труда, а далее в каждом регионе на основе анализа региональной ситуации по отраслям в области труда разрабатывать региональные нормативные акты. Но никакие нововведения в оплате труда не будут функционировать в полную силу без решения взаимосвязанных проблем, существующих сегодня в инфраструктуре отрасли.

Локально-нормативное регулирование

Сегодня решение проблем реализации законодательных "полуфабрикатов", как правило, отдано на откуп самим учреждениям. Вместе с тем грядущие перемены требуют от учреждений культуры более пристального внимания к решению проблемных вопросов на уровне самой организации.

Реформирование системы оплаты труда усилило роль локальных нормативных актов. Поэтому возникает необходимость разработки и принятия таких локальных актов, как положение по оплате труда работников, положение о премировании, правила внутреннего трудового распорядка, положение об аттестации и, в первую очередь, **коллективный договор**, поскольку большинство норм, детализирующих трудовые отношения, должно быть отражено именно в нем.

В коллективном договоре должен быть найден компромисс в отношениях работодателя и работников, устраивающий обе стороны.

Основное предназначение коллективного договора – повышение уровня трудовых прав и гарантий работников по сравнению с федеральным трудовым законодательством, а также выработка конкретных условий трудовых отношений между сторонами договора.

Каждое конкретное учреждение должно самостоятельно отразить в коллективном договоре специфику своей деятельности.

Заключение коллективного договора возможно как во всем учреждении, так и в его структурных подразделениях по отдельности. В театре данная норма позволяет отразить специфические особенности труда каждой службы учреждения. Так, например, специфика отразится в условиях труда, рабочего времени и во времени отдыха, особом порядке оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Решая вопрос о компенсации за ненормированный рабочий день, можно установить, к примеру, дополнительное вознаграждение для администрации и дополнительный отпуск для артистов (при отсутствии продолжительной гастрольной деятельности театр закрывает сезон сегодня как минимум на 2 летних месяца).

Важно заключать с работниками неформальные договоры.

В первую очередь это касается творческих работников, с которыми необходимо детально прорабатывать все нюансы трудовых отношений, поскольку возможные конфликты в сфере искусства иногда носят трудноуправляемый характер и болезненно сказываются на результате творческого труда. Поэтому для руководителя предусмотрительней будет заранее урегулировать возможные разногласия.

Ни в одном из регионов МРОТ не соответствует реальному прожиточному минимуму трудоспособного населения.

Роль локальных нормативных актов возрастает из-за необходимости дорабатывать "законодательные полуфабрикаты".

В итоге при внимательном и дальновидном подходе к регулированию коллективно-договорных отношений и заключению индивидуальных договоров у руководителя может появиться “эффективный инструмент мотивирования”¹ своих сотрудников, который непременно скажется на их общем результате труда – успешности новой постановки.

Большое значение приобретает и формирование **штатного расписания** – как основы для введения НСОТ и базы для определения необходимого фонда оплаты труда.

Штатное расписание утверждается руководителем учреждения самостоятельно².

Возможно дополнительное привлечение работников на условиях срочного трудового договора (только за счет средств от приносящей доход деятельности и по решению учредителя). Указывать в штатном расписании необходимо не только минимальные оклады по профессионально-квалификационным группам, но и повышающие коэффициенты к каждой должности.

Все обязательства по заработной плате отражаются в **Положении по оплате труда** и в каждом трудовом договоре с сотрудником.

Формирование структуры фонда оплаты труда рекомендуется осуществлять в несколько этапов:

- 1) сначала необходимо определить штатную численность в увязке со структурными подразделениями;
- 2) определить уровень квалификации для необходимого штата;
- 3) сформировать базовые оклады по четырем профессионально-квалификационным группам без профессионального образования (работникам с начальным профессиональным образованием);
- 4) в зависимости от сложности трудовых функций рассчитать повышающие коэффициенты к окладам;
- 5) по условиям труда и специфике учреждения установить компенсационные выплаты;
- 6) сформировать перечень стимулирующих выплат по учреждению для определения качественных и количественных параметров работы каждого сотрудника.

Следует обратить внимание на то, что рекомендуемые размеры должностных окладов (как минимум на федеральном уровне) не соответствуют требованиям сегодняшнего дня.

В соответствии с постановлением Президиума ВС РФ от 10.03.2010 величина установленного оклада работника должна быть не ниже МРОТ (т. е. без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера).

Таким образом, в действующей оплате труда следует скорректировать размеры окладов, а учреждениям регионов, только переходящих на НСОТ, необходимо разработать свои должностные оклады с учетом этих требований.

¹ Левшина Е. А. Летопись театрального дела рубежа веков. 1975–2005. С. 305.

² Ранее: см. постановление Правительства РФ от 25.03.1999 № 329 – о порядке установления нормативной численности артистического и художественного персонала по видам театров, письмо Минкультуры РСФСР от 11.12.1991 – для определения нормативной численности прочего (“обслуживающего”) персонала.

Анализ положений об оплате труда показал, что возможны **2 способа установления окладов:**

1) установление окладов по каждой профессионально-квалификационной группе, тогда для учета квалификационного уровня разрабатывается система повышающих коэффициентов. По этому пути пошло Минкультуры России;

2) установление минимальных рекомендуемых окладов по соответствующим квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп. В отдельных случаях предусмотрена "вилка". Этот способ рассмотрен на примере опыта Тверской области.

Второй способ требует более тщательной и вдумчивой работы, результатом которой становится дифференцированный подход к оплате труда.

Опираясь на методику, предложенную Минкультуры России, следует иметь в виду, что она имеет ряд недостатков, вследствие чего на практике возникает не один спорный вопрос:

- критерии отнесения должностей служащих к той или иной профессионально-квалификационной группе предусматривают только уровень образования (и то не всегда), при этом не учитываются другие факторы, например стаж работы по специальности;
- должности работников культуры не дифференцируются по квалификационным уровням. Например, в одной профессионально-квалификационной группе "уживаются" артист вспомогательного состава и контролер билетов, ведущий дискотеки и артист оркестра, художник-гример и художник-постановщик. Некоторые должности вообще не нашли своего отражения в профессионально-квалификационных группах (например, нет должности главного режиссера, хотя должность его помощника есть).

В Примерном положении, разработанном Минкультуры России, определены 2 пути установления окладов для артистического и художественного персонала:

1) в форме повременной оплаты труда: оклад зависит от нормы выступлений (постановок) – тогда при перевыполнении нормы его (оклада) размер возрастает пропорционально перевыполнению;

2) в форме сдельной оплаты труда: посуспектакльная оплата труда – расчет месячной заработной платы производится умножением ставки за одно выступление на количество выступлений в месяц, а расчет оплаты за выступление определяется путем деления базового оклада на норму выступлений в месяц, установленную учреждением.

Одним из вариантов дифференцированного подхода к оплате труда артиста (творческого работника) – а это наиболее трудно поддающийся объективной оценке труд – является балльная система оплаты труда, успешно применяемая в Тверской области.

Балльная система должна разрабатываться с учетом специфики конкретного театра. Оценка труда артистов по балльной системе может происходить по следующим составляющим:

- фактическая занятость артиста в текущем репертуаре;
- сложность исполняемых ролей (от главной до массовки, количество выходов персонажа, тест роли, сложность исполнения и др.);

*Минкультуры России
определило 2 пути
установления окладов
для артистического
и художественного персо-
нала.*

- учет уровня театра (опыт Тверской области) – т. е. требуемая степень ответственности и мастерства;
- индивидуальный подход к оплате репетиционной работы.

Аналогичным образом балльная система может использоваться и в оплате труда сотрудников художественно-постановочной части (например, монтажный, звуковой цех и др.).

Заключение

По результатам введения НСОТ можно сделать вывод о том, что недостаток бюджетного финансирования, который явно не позволил осуществить реальную реформу системы оплаты труда, только усугубится при принудительной реструктуризации бюджетного сектора¹. Отсутствие социальных стандартов и нормативов приведет к сокращению финансирования вместе со снижением ответственности учредителя. Даже с учетом обеспечения выполнения функций учреждений по государственным заданиям, включающим в себя оплату труда работников², государство не берет на себя гарантий сохранения объема финансирования. И достойные зарплаты театры и другие учреждения культуры будут обеспечивать за счет своих внебюджетных источников. Следовательно, доля внебюджетных расходов на заработную плату будет только расти.

Государственный курс на рыночные отношения в сфере культуры и искусства требует от руководителей умения применять новые управленческие технологии, в т. ч. и в вопросе оплаты труда. Поэтому следует еще раз подчеркнуть, что упор в новой системе оплаты труда сделан на стимулировании и дифференцировании в оплате труда сотрудников с целью их мотивирования к эффективной работе. Именно такой подход потребует от руководителей, когда произойдет реструктуризация бюджетного сектора, и именно от деловых качеств работников, их стремлений и стараний, в конечном счете, будет зависеть успех деятельности всей организации.

***К этой статье доступны расширенные материалы.
Их вы можете изучить на сайте нашего журнала.***

Приложение

Положение по оплате труда работников "Московского государственного академического театра под художественным руководством Б.А. Покровского"

<выдержки>

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 и Примерным положением по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры и искусства, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации.

¹ См. Федеральный закон от 08.05.2010 № 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений".

² Ст. 70 Бюджетного кодекса РФ.

1.2. Положение определяет систему оплаты труда Московского государственного академического театра под художественным руководством Б.А. Покровского и вводится с целью перехода работников театра на новые условия оплаты труда, устанавливаемые с 1 декабря 2008 г.

1.3. Наименование, условия осуществления и размеры надбавок и коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

2. Порядок оплаты труда

2.1. В соответствии с законодательством РФ система оплаты труда, виды и размеры надбавок, доплат и других стимулирующих выплат, а также структура и штаты устанавливаются театром самостоятельно в пределах имеющихся средств на оплату труда.

2.2. Оплата труда работников театра производится на основе рекомендуемых размеров должностных окладов по профессионально-квалификационным группам ПКГ для должностей служащих и рекомендуемых размеров окладов рабочих в зависимости от разрядов выполняемых работ.

2.3. 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 работника театра. Конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера устанавливаются приказами директора театра и в трудовых договорах не фиксируется (в трудовом договоре в обязательном порядке прописывается должностной оклад работника, остальные выплаты перечисляются).

2.4. Должностные оклады и соответствующие надбавки, носящие постоянный характер, закреплены в штатном расписании, утверждаемым директором театра. Все изменения в штатном расписании производятся на основании приказов по театру.

2.5. Оплата труда работников, занятых 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.

2.6. Оплата труда приглашенных для выполнения разовых работ работников производится на договорных условиях для каждого конкретного случая.

2.7. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается (компенсируется) в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

2.8. Оплата труда при сверхурочных работах производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих театра

3.1. Размеры окладов работников театра устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей служащих к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	3200 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	4350 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	5000 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	5700 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	3100 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	4350 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	4950 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	5650 рублей

Оклады заместителей устанавливаются на 5–10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

С целью стимулирования труда работников театра, в т. ч. артистического и художественного персонала, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство. Размеры повышающего коэффициента устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий – 0,20;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,10.

3.2. Положением об оплате труда работников театра предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказом директора театра на определенный период времени или на календарный год. По истечении вышеуказанных периодов выплаты прекращаются до издания соответствующего приказа директора театра на новый временной период. Те же правила выплат распространяются на все виды выплат кроме должностных окладов.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем театра персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры и искусства, в т. ч. артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий – 0,20;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,10.

3.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов:

- главный – 0,25;
- ведущий – 0,2;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,1.

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

3.6. В целях стимулирования производительности труда и качества выполняемой работы устанавливаются надбавки работникам по следующим основаниям:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

3.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за высокие производственные показатели. Надбавка устанавливается приказом директора сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена (действие выплаты ограничено временным периодом, определенным в приказе директора театра, по истечении которого выплата надбавки прекращается).

3.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных непосредственно в театре. Размеры (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%.

3.9. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам артистического и художественного персонала театра, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за звание и использование в работе одного и более иностранных языков в следующих размерах:

- до 10% от оклада за почетное звание “Заслуженный”;
- до 15% от оклада за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
- до 20% от оклада за почетное звание “Народный”;
- до 25% от оклада за почетное звание “Заслуженный” при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;
- до 35% от оклада за почетное звание “Народный” при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000 рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3750 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4350 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4700 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5000 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5150 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5300 рублей

4.2. Устанавливаются рабочим следующие стимулирующие надбавки к должностному окладу:

- за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);
- за выслугу лет.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.3. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии в театре:

- 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%.

4.4. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера и премиальные выплаты.

5. Условия оплаты труда директора театра и его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 и приказами Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 823, от 02.04.2008 № 158н и от 08.04.2008 № 167н.

Должностной оклад руководителя театра определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Минкультуры России от 15.08.2008 № 41. Оплата труда руководителя театра, включая надбавки, компенсационные выплаты и премиальные, устанавливается вышестоящим распорядителем в трудовом контракте и дополнительных соглашениях, заключаемых вышестоящим распорядителем с руководителем театра.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30% ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

5.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к окладу.

5.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет ассигнований федерального бюджета централизованных главным распорядителем средств федерального бюджета на эти цели.

Основания для премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя театра. Размеры премирования руководителя определяются вышестоящим руководителем ежеквартально в зависимости от выполнения утвержденного плана театра по соответствующим показателям эффективности работы театра.

5.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные соответствующим разделом положения об оплате труда работников театра.

<...>

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

9.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

При наличии денежных средств могут выплачиваться такие стимулирующие выплаты как проезд работника театра на общественном транспорте. Выплата производится за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в размере стоимости единого проездного билета и пригородном пассажирском транспорте в зависимости от используемого работником транспорта. Конкретный размер выплаты ежегодно устанавливается приказом директора театра. Также могут выплачиваться премии к праздникам и юбилеям работников театра.

9.3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению директора театра, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

10. Оплата отпусков

10.1. Сотрудникам театра устанавливаются основной и дополнительные отпуска.

10.2. Основной отпуск устанавливается ряду сотрудников и оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Дополнительный отпуск устанавливается ряду сотрудников театра в соответствии с действующим законодательством (ст.116 и 119 ТК РФ) и оформляется приказом директора театра. Оплата дополнительного отпуска производится в пределах фонда заработной платы.