



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 18 июля 2015 года

№ 47

г. Омск

Об утверждении положений об оплате труда работников казенных учреждений Омской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство культуры Омской области, о внесении изменений в приказ Министерства культуры Омской области от 31 октября 2008 года № 30 и признании утратившим силу приказа Министерства культуры Омской области от 19 декабря 2013 года № 56

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденным постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п приказываю:

1. Утвердить положения по оплате труда работников казенных учреждений Омской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство культуры Омской области, согласно приложениям № 1 – 3 к настоящему приказу.

2. Внести в приказ Министерства культуры Омской области от 31 октября 2008 года № 30 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Омской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство культуры Омской области» (далее – приказ) следующие изменения:

1) в подпункте 1 пункта 1 приказа слова «и казенные» в соответствующих падежах и числах исключить;

2) в названиях и по тексту приложений № 1 – 10:

- слова «тяжелых работах» исключить;

- слова «и иными особыми» исключить;

3) пункт 2 раздела 1 приложения № 2 к приказу «Примерное положение об оплате труда работников государственных музеев, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство культуры Омской области» изложить в следующей редакции:

«2. Настоящее Примерное положение распространяется на следующие учреждения:

бюджетное учреждение культуры Омской области «Государственный областной художественный музей «Либеров-центр»;

бюджетное учреждение культуры Омской области «Омский государственный историко-краеведческий музей»;

бюджетное учреждение культуры Омской области «Омский государственный литературный музей имени Ф.М. Достоевского»;

бюджетное учреждение культуры Омской области «Омский музей просвещения»;

бюджетное учреждение культуры Омской области «Омский музей Кондратия Белова»;

бюджетное учреждение культуры Омской области «Омский областной музей изобразительных искусств имени М.А. Врубеля»;

бюджетное учреждение культуры Омской области «Омский государственный историко-культурный музей-заповедник «Старина Сибирская».»;

4) пункт 2 раздела 1 приложения № 6 к приказу «Примерное положение об оплате труда работников государственных культурно-досуговых учреждений Омской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство культуры Омской области» изложить в следующей редакции:

«2. Настоящее Примерное положение распространяется на следующие учреждения:

бюджетное учреждение культуры Омской области «Государственный центр народного творчества»;

бюджетное учреждение культуры Омской области «Дворец искусств «Сибиряк»;

бюджетное учреждение культуры Омской области «Дворец культуры и семейного творчества «Светоч»;

бюджетное учреждение культуры Омской области «Областной дом ветеранов»;

бюджетное учреждение культуры Омской области «Межрегиональное национальное культурно-спортивное объединение «Сибирь» (Дом Дружбы).»;

5) в названии и по тексту приложения № 7 к приказу «Примерное положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области «Центр материально-технического обеспечения «Культура», бюджетного учреждения Омской области «Реставрационный центр», функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство культуры Омской области»

слова «казенного учреждения Омской области «Центр материально-технического обеспечения «Культура» исключить.

3. Признать утратившим силу приказ Министерства культуры Омской области от 19 декабря 2013 года № 56 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников казенного учреждения Омской области «Исторический архив Омской области».

Министр культуры
Омской области

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'V' followed by 'P.' and 'Lapukhin' in a cursive script.

В.П. Лапухин

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников казенного учреждения Омской области «Центр материально-технического обеспечения «Культура»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области «Центр материально-технического обеспечения «Культура», функции и полномочия учредителя которого осуществляет Министерство культуры Омской области (далее – учреждение), определяет размеры окладов (должностных окладов), порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат для работников учреждения.

2. Настоящее Положение не распространяется на руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

3. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке внутреннего совместительства, производится раздельно по каждой из указанных должностей.

4. Размеры должностных окладов установлены для каждой категории работников учреждения из расчета полной занятости в течение расчетного периода – календарного месяца.

5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда.

6. Применение любой стимулирующей или компенсационной выплаты, установленной в процентном отношении к должностному окладу, не образует новый оклад и не учитывается при начислении других стимулирующих и компенсационных выплат.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

Глава 1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

7. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей,

специалистов и служащих, включенных в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

8. Оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению.

9. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенных в ПКГ, устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 3 к настоящему Положению.

Глава 2. Порядок и условия применения компенсационных выплат

§ 1. Виды и общие условия применения компенсационных выплат

10. Работникам учреждения с учетом условий труда устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) выплата по районному коэффициенту;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

11. Назначение компенсационных выплат в отношении конкретного работника учреждения производится приказом руководителя учреждения.

12. Компенсационные выплаты назначаются в размерах, не превышающих размеров, установленных пунктом 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

13. Компенсационные выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

§ 2. Выплаты по районному коэффициенту

14. Размер районного коэффициента устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации и составляет 15 процентов ко всей заработной плате работников учреждения.

§ 3. Виды и условия применения выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

15. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 2) доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) повышенная оплата за работу в ночное время;
- 5) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 6) повышенная оплата за сверхурочную работу.

16. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размер каждой доплаты не может превышать 100 процентов от должностного оклада, без учета других выплат в пределах фонда оплаты труда.

17. Повышенная оплата труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

18. Повышенная оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышения оплаты труда составляет одинарную часть должностного оклада, ставки заработной платы, рассчитанную за час работы, за каждый час работы сверх должностного оклада, ставки заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную часть должностного оклада, ставки заработной платы, рассчитанную за час работы, за каждый час работы сверх должностного оклада, ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Для водителей автомобиля размер повышения оплаты труда рассчитывается с учетом класса их квалификации.

19. Повышенная оплата труда за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере должностного оклада, оклада, рассчитанного за час работы, за последующие часы — в двойном размере должностного оклада, рассчитанного за час работы, по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Расчет размера должностного оклада рассчитанного за час работы осуществляется по последнему месяцу квартала, за который производится расчет.

Размер часовой ставки рассчитывается путем деления месячного оклада на норму рабочего времени (в часах), установленную производственным календарем при 40 часовой рабочей неделе.

При установлении гибкого режима рабочего времени оплата труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

При подсчете сверхурочных часов за учетный период исключаются часы работы в праздничные дни, отработанные сверх нормы рабочего времени.

Глава 3. Порядок и условия применения стимулирующих выплат

§ 1. Виды и общие условия применения стимулирующих выплат

20. С целью стимулирования качественных результатов труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении установлены следующие стимулирующие выплаты:

- 1) выплата за интенсивность и напряженность труда;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

21. Назначение, изменение размера и отмена стимулирующих выплат в отношении конкретного работника учреждения производится приказом руководителя учреждения.

22. Стимулирующие выплаты назначаются в размерах, не превышающих размеров, установленных пунктом 6 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

23. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

§ 2. Виды и условия применения выплат за интенсивность и напряженность труда

24. К выплатам за интенсивность и напряженность труда относится надбавка за интенсивность и сложность труда.

Основаниями назначения надбавки за интенсивность и сложность труда является:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетов;

6) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

Надбавка за интенсивность и сложность труда назначается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих:

руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Предельный размер надбавки за интенсивность и сложность труда может быть установлен до 600 процентов оклада (должностного оклада) за фактически отработанное время.

Надбавка за интенсивность и сложность труда назначается на период, установленный руководителем учреждения, и выплачивается ежемесячно.

§ 3. Виды и условия применения выплат за качество выполняемых работ

25. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

1) надбавка за качество работ;

2) надбавка за классность.

26. Надбавка за качество работ назначается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки за качество работ составляет:

10 процентов должностного оклада за почетное звание Российской Федерации, РСФСР, СССР, Омской области;

15 процентов должностного оклада за ученую степень кандидата наук;

25 процентов должностного оклада за ученую степень доктора наук.

Основанием назначения надбавки за качество работ является:

1) удостоверение или иной документ, подтверждающий присвоение почетного звания;

2) диплом кандидата наук;

3) диплом доктора наук.

Работники учреждения, имеющие несколько почетных званий, несколько ученых степеней, имеют право на одну надбавку за качество работ по их выбору.

Надбавка за качество работ выплачивается ежемесячно.

27. Надбавка за классность назначается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям водителей автомобилей.

Размер надбавки за классность составляет:

10 процентов должностного оклада – водителям II класса;

25 процентов должностного оклада – водителям I класса.

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно.

§ 4. Виды и условия применения выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет

28. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих.

Размер надбавки за стаж работы составляет:

5 процентов должностного оклада при стаже работы от 1 года до 3 лет;

10 процентов должностного оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;

15 процентов должностного оклада при стаже работы от 5 до 10 лет;

20 процентов должностного оклада при стаже работы свыше 10 лет.

Основанием назначения надбавки за стаж работы является наличие стажа работы, дающего право на назначение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки за стаж работы.

Порядок установления и исчисления стажа работы, дающего право на назначение надбавки за стаж работы утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Надбавка за стаж работы выплачивается ежемесячно.

§ 5. Виды и условия применения премиальных выплат по итогам работы

29. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год);

2) премия за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премиальные выплаты по итогам работы назначаются:

руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

30. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

В учреждении установлены критерии оценки результатов труда работников учреждения согласно приложению № 4 к настоящему Положению и порядок расчета размера премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год) по каждой должности согласно приложению № 5 к настоящему Положению, на основании которых производится учет всех значений показателей за соответствующий период и расчет размера премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год).

Конкретный размер премии по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год) может устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

31. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных, сложных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных, сложных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения Омской области «Центр
материально-технического обеспечения «Культура»

Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих
профессиональную деятельность по должностям руководителей,
специалистов и служащих, включенных в профессиональные
квалификационные группы (далее – ПКГ)

№ п/п	Категория работников	Размер оклада (должностно го оклада), руб.
1	2	3
1	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	3000
2	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 2 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	3100
3	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	3200
4	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570	3700
5	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 2 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	5000
6	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570	6700

1	2	3
7	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 3 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	6800
8	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 4 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	8600
9	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 5 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	10400
10	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	6300
11	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 2 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	7100
12	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям, 3 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 года № 247н	8400
13	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 4 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	9700
14	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570	9700
15	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342 н	9700
16	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 5 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	10600

1	2	3
17	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570	12700
18	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	13500
19	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 2 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	15300
20	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 3 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	17100

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения Омской области «Центр
материально-технического обеспечения «Культура»

Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Категория работников	Размер оклада (должностно го оклада), руб.
1	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 1 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	3600
2	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 2 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	3700
3	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	5100
4	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 2 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	5900
5	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 3 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	6700
6	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 4 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	7500

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения Омской области «Центр
материально-технического обеспечения «Культура»

Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих
профессиональную деятельность по должностям руководителей,
специалистов и служащих, не включенных в профессиональные
квалификационные группы

№ п/п	Категория работников	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1	Специалист по охране труда	6300

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения Омской области «Центр
материально-технического обеспечения «Культура»

Критерии оценки результатов труда работников казенного учреждения
Омской области «Центр материально-технического
обеспечения «Культура»

№ п/п	Наименование должностей, профессий работников	Наименование показателя	Предель- ный размер премии, %	Значи- мость показа- теля
1	2	3	4	5
1	Юрисконсульт	- соблюдение действующего законодательства в подготовке учредительных документов, локальных нормативных актов, документов правового характера;	20	0,2
		- своевременная и качественная подготовка гражданско-правовых договоров в соответствии с действующим законодательством;	30	0,3
		- отсутствие решений суда по судебным спорам, вынесенным не в пользу учреждения;	20	0,2
		- качество юридического сопровождения;	20	0,2
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	10	0,1
2	Главный специалист – аналитик	- отсутствие замечаний по соблюдению служебного распорядка и регламента Министерства культуры Омской области, сроков выполнения поручений;	50	0,5
		- своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	50	0,5
3	Специалист по кадрам	- отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности;	10	0,1
		- исполнение требований к кадровому обеспечению;	30	0,3
		- своевременность и качество заполнения документации по личному составу и подготовке локальных нормативных актов;	30	0,3
		- обеспечение своевременности документооборота и контроля исполнения локальных нормативных актов учреждения, вышестоящих организаций;	20	0,2

1	2	3	4	5
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	10	0,1
4	Документовед	- отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности;	10	0,1
		- отсутствие нарушений действующих регламентов, инструкций, правил по подготовке, ведению, хранению служебных документов;	30	0,3
		- отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества;	30	0,3
		- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, со стороны руководителей структурных подразделений, персонала учреждения	30	0,3
5	Инженер-электроник	- своевременность устранения замечаний, выявленных при эксплуатации программных модулей, поддержка в рабочем режиме Интернет-сайта учреждения;	30	0,3
		- бесперебойная работа операционного и программного обеспечения, своевременная профилактика компьютерной и другой оргтехники;	30	0,3
		- составление заявок на приобретение оргтехники, расходных материалов для оргтехники и программных продуктов;	30	0,3
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны пользователей компьютерным оборудованием, программными средствами	10	0,1
6	Заведующий копировально-множительным бюро	- отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности;	10	0,1
		- своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей;	30	0,3
		- отсутствие претензий к результатам выполнения работ, со стороны руководителей структурных подразделений, персонала учреждения;	30	0,3
		- отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества	30	0,3
7	Редактор, художник-конструктор	- обеспечение качественной реализации издательской политики Министерства культуры Омской области;	20	0,2
		- своевременное и систематическое выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;	10	0,1
		- отсутствие жалоб со стороны творческих союзов, получателей услуг;	10	0,1

1	2	3	4	5
		- отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ;	10	0,1
		- личный вклад в реализацию крупных издательских проектов регионального и федерального уровней;	30	0,3
		- инициатива, творческий подход к выполнению порученной работы	20	0,2
8	Экономист	- своевременность, полнота и достоверность предоставления информации, отчетных материалов, заявок, планов, смет, графиков;	40	0,4
		- отсутствие фактов неисполнения поручений руководителя структурного подразделения;	20	0,2
		- отсутствие дисциплинарных взысканий;	20	0,2
		- отсутствие нарушений бюджетного законодательства	20	0,2
9	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор	- отсутствие нарушений бюджетного законодательства;	10	0,1
		- оперативность и достоверность подготовки текущей плановой, отчетной документации и сдача ее в установленные сроки;	30	0,3
		- обеспечение своевременности документооборота и контроля осуществления бухгалтерских и хозяйственных операций в учреждении;	30	0,3
		- соответствие учетных и расчетных документов, калькуляций, смет, договоров с поставщиками (подрядчиками) и заказчиками и другой бухгалтерской и хозяйственной документации установленным формам, действующим инструкциям и требованиям	30	0,3
10	Начальник отдела материально-технического обеспечения	- организация мероприятий, обеспечивающих противопожарный, антитеррористический режим, своевременность проверок противопожарных и охранных средств;	30	0,3
		- отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению;	20	0,2
		- отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, поручений, несвоевременного предоставления установленной отчетности;	20	0,2
		- отсутствие фактов нарушения бесперебойной работы инженерных коммуникаций, несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта инженерных коммуникаций	30	0,3

1	2	3	4	5
11	Главный специалист	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности; - отсутствие фактов недостачи товарно-материальных ценностей необеспечения их сохранности; - качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; - отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, поручений несвоевременного представления установленной отчетности 	10 30 30 30	0,1 0,3 0,3 0,3
12	Механик	<ul style="list-style-type: none"> - своевременная и качественная подготовка технической документации; - отсутствие фактов выпуска на линию автотранспортных средств в технически неисправном состоянии; - отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки документов, отчетных данных; - отсутствие фактов несоблюдения правил и норм охраны труда и техники безопасности, санитарных требований 	30 30 20 20	0,3 0,3 0,2 0,2
13	Водитель автомобиля	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие фактов содержания автотранспортных средств в ненадлежащем состоянии; - оперативность действий при внезапной поломке автотранспорта, недопущение срывов транспортного обеспечения учреждения; - соблюдение правил дорожного движения, аккуратность вождения в процессе интенсивных разездов в пределах города и Омской области; - отсутствие фактов использования транспорта не по назначению; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Министерства культуры Омской области, персонала учреждения; - отсутствие фактов несвоевременной и некачественной подготовки установленной документации (в т.ч. путевые листы); - отсутствие замечаний по итогам проверки внутреннего контроля (соответствие показателей спидометра с фактическим наличием горюче-смазочных материалов и т.п.); 	10 20 10 10 10 10	0,1 0,2 0,1 0,1 0,1 0,1

1	2	3	4	5
		- транспортное обслуживание мероприятий, проводимых Министерством культуры Омской области, учреждением	20	0,2
14	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей;	15	0,15
		- отсутствие обоснованных жалоб на качество оказываемых услуг;	10	0,1
		- отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта зданий, оборудования;	15	0,15
		- отсутствие фактов не поддержания порядка на прилежащем земельном участке учреждения;	30	0,3
		- участие в проведении субботников, мероприятий по озеленению и благоустройству территории, генеральных уборок и других крупных работ и мероприятий	30	0,3
15	Уборщик служебных помещений	- отсутствие фактов нарушений санитарно-гигиенических норм состояния помещений и других факторов некачественного выполнения работ;	30	0,3
		- отсутствие обоснованных жалоб на качество оказываемых услуг;	10	0,1
		- проведение генеральных уборок помещений;	30	0,3
		- участие в проведении субботников, мероприятий по озеленению и благоустройству территории, генеральных уборок и других крупных работ и мероприятий	30	0,3
16	Сторож (вахтер)	- добросовестное обеспечение в вечернее, ночное, дневное время охраны, противопожарных, антитеррористических мероприятий, регистрации выдачи и сдачи ключей Министерства культуры Омской области и учреждения;	30	0,3
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников Министерства культуры Омской области, персонала учреждения;	10	0,1
		- отсутствие фактов хищения материальных ценностей;	30	0,3
		- отсутствие фактов несоблюдения правил и норм охраны труда и техники безопасности, санитарных требований	30	0,3
17	Инженер-энергетик	- отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению;	20	0,2

1	2	3	4	5
		- отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, поручений, несвоевременного предоставления установленной отчетности;	20	0,2
		- отсутствие фактов нарушения бесперебойной работы инженерных коммуникаций, несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта инженерных коммуникаций;	20	0,2
		- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;	20	0,2
		- качественное выполнения работ по исполнению планов мероприятий по энергосбережению	20	0,2
18	Главный специалист-юрисконсульт	- соблюдение действующего законодательства в области размещения заказа при формировании и публикации извещения, документации и сведений о государственном контракте на официальном сайте Российской Федерации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» для размещения информации о размещении заказов на поставки товаров, выполнения работ, оказания услуг;	20	0,2
		- своевременная и качественная подготовка распоряжений на размещение государственных заказов, отчетов;	20	0,2
		- отсутствие административных решений, вынесенных не в пользу учреждения и Министерства со стороны органа, уполномоченного на осуществление контроля в сфере размещения заказов;	20	0,2
		- качество юридического сопровождения в области государственного заказа;	20	0,2
		- качественная и своевременная помощь государственным учреждениям, функции учредителя которых осуществляет Министерство культуры Омской области	20	0,2
19	Главный специалист	- отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ;	20	0,2
		- качественная подготовка заключений по проектам нормативных документов, регламентирующих деятельность образовательных учреждений в сфере культуры, подведомственных Министерству культуры Омской области;	20	0,2
		- инициатива, творческий подход по вопросам совершенствования деятельности отдела культурно-досуговой деятельности	20	0,2

1	2	3	4	5
		<p>Министерства культуры Омской области, государственных образовательных учреждений сферы культуры Омской области, находящиеся в ведении Министерства культуры;</p> <p>- своевременная подготовка аналитических и статистических материалов по вопросам образования в сфере культуры и иным вопросам, входящим в компетенцию Министерства культуры;</p> <p>- инициатива, творческий подход к выполнению порученной работы</p>	<p>20</p> <p>20</p>	<p>0,2</p> <p>0,2</p>
20	Рабочий зеленого хозяйства, садовник, уборщик территорий,	<p>- своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором;</p> <p>- отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности;</p> <p>- Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда, правил техники безопасности;</p> <p>- отсутствие фактов нарушений санитарно-гигиенических норм состояния территории, помещений и других фактов некачественного выполнения работ</p>	<p>30</p> <p>10</p> <p>30</p> <p>30</p>	<p>0,3</p> <p>0,1</p> <p>0,3</p> <p>0,3</p>
21	Лифтер	<p>- отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта зданий, оборудования;</p> <p>- отсутствие фактов нарушений норм охраны труда, правил техники безопасности, противопожарной безопасности;</p> <p>- отсутствие фактов некачественного выполнения работ;</p> <p>- отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ, поручений;</p> <p>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения</p>	<p>20</p> <p>20</p> <p>25</p> <p>25</p> <p>10</p>	<p>0,2</p> <p>0,2</p> <p>0,25</p> <p>0,25</p> <p>0,1</p>
22	Контролер билетов	<p>- отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ, поручений непосредственного руководителя, подготовки документов;</p> <p>- отсутствие обоснованных жалоб со стороны зрителей на культуру обслуживания;</p> <p>- отсутствие фактов нарушения санитарно-гигиенических норм состояния помещений</p>	<p>30</p> <p>40</p> <p>30</p>	<p>0,3</p> <p>0,4</p> <p>0,3</p>

1	2	3	4	5
23	Гардеробщик	- отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ и поручений непосредственного руководителя;	20	0,2
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны зрителей на культуру обслуживания;	40	0,4
		- отсутствие фактов хищения утери вещей, сданных на хранение	40	0,4
24	Пологер, грузчик	- отсутствие фактов нарушения норм охраны труда и правил техники безопасности, противопожарной безопасности;	25	0,25
		- отсутствие фактов нарушения санитарно-гигиенических норм состояния территорий, помещений и других фактов некачественного выполнения работ;	25	0,25
		- отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений;	25	0,25
		- отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг и руководства	25	0,25
25	Штукатур, подсобный рабочий, электро-сварщик ручной сварки	- отсутствие фактов несоблюдения правил и норм охраны труда и техники безопасности, санитарных требований и требований, и противопожарной безопасности;	15	0,15
		- отсутствие фактов неисполнения поручений непосредственного руководителя;	2	0,2
		- отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ;	25	0,25
		- отсутствие фактов некачественного выполнения работ;	25	0,25
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	15	0,15
26	Начальник участка	- отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности;	25	0,25
		- отсутствие случаев ненадлежащего качества выполнения работ;	15	0,15
		- отсутствие фактов нарушения норм охраны труда, правил техники безопасности, противопожарной безопасности;	25	0,25
		- отсутствие случаев нарушения сроков сдачи установленной отчетности;	15	0,15
		- отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	20	0,2

1	2	3	4	5
27	Электро-монтер по ремонту и обслуживанию электро-оборудования, слесарь-сантехник, столяр	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта зданий, оборудования; - отсутствие жалоб на качество оказываемых услуг по эксплуатации зданий; - оперативность ремонта мебели, технического инвентаря, систем связи, электрооборудования, сантехнических приборов; - участие в проведении субботников, мероприятий по озеленению и благоустройству территории, генеральных уборок и других крупных работ и мероприятий 	30 10 30 30	0,3 0,1 0,3 0,3
28	Специалист по охране труда	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению; - отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, поручений, несвоевременного предоставления установленной отчетности; - своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей 	40 30 30	0,4 0,3 0,3
29	Специалист	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие замечаний по соблюдению служебного распорядка и регламента Министерства культуры Омской области, учреждения, сроков выполнения поручений; - своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей 	50 50	0,5 0,5
30	Главный специалист	<ul style="list-style-type: none"> - исполнение требований к кадровому обеспечению; - своевременность и качество заполнения документации по личному составу и подготовке локальных нормативных актов; - обеспечение своевременности документооборота и контроля исполнения локальных нормативных актов учреждения, вышестоящих организаций; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения; - отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества 	20 30 30 10 10	0,2 0,3 0,3 0,1 0,1
31	Главный специалист	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие фактов неисполнения поручений руководителя структурного подразделения; 	25	0,25

1	2	3	4	5
		<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие нарушений бюджетного законодательства; - оперативность и достоверность подготовки текущей плановой, отчетной документации и сдача ее в установленные сроки; - соответствие учетных и расчетных документов, калькуляций, смет, договоров с поставщиками (подрядчиками) и заказчиками и другой бухгалтерской и хозяйственной документации установленным формам, действующим инструкциям и требованиям 	25 25 25	0,25 0,25 0,25
32	Главный специалист	<ul style="list-style-type: none"> - соблюдение действующего законодательства в области размещения заказа при формировании и публикации извещения, документации и сведений о государственном контракте на официальном сайте Российской Федерации в информационной сети «Интернет» для размещения информации о размещении заказов на поставку товара, выполнение работ, оказание услуг; - своевременное и качественное размещение отчетов по изменению, исполнению. расторжению Государственных контрактов заключенных по результатам торгов; - отсутствие замечаний органов уполномоченных на осуществление контроля в сфере размещения заказов; - своевременная подготовка информации для сдачи отчетов в сфере размещения заказов 	40 20 20 20	0,4 0,2 0,2 0,2
33	Главный специалист	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ; - инициатива, творческий подход по вопросам совершенствования деятельности Отраслевого органа; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения; - отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества; - своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей 	20 30 30 10 10	0,2 0,3 0,3 0,1 0,1

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения Омской области «Центр
материально-технического обеспечения «Культура»

ПОРЯДОК

расчета размера премии по итогам работы за период работников казенного
учреждения Омской области «Центр материально-технического
обеспечения «Культура»

1. Размер премии для конкретного работника определяется на основе оценки эффективности деятельности работников за отчетный период.

2. При определении размера премии используется индивидуальная оценка эффективности деятельности каждого работника учреждения.

3. При определении размера премии используются утвержденные в учреждении критерии оценки результатов труда работников учреждения.

4. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полгода, 9 месяцев, год) выплачивается работнику учреждения пропорционально фактически отработанному времени.

5. К фактически отработанному времени также относится время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске.

6. Определение размера премии конкретным работникам производится исходя из базового размера премии, и коэффициента эффективности труда каждого работника по следующей формуле:

$$ПР = БР * К * K_{отр.вр.}, \text{ где:}$$

БР – базовый размер премии;

К – коэффициент эффективности деятельности работника учреждения;

$K_{отр.вр.}$ – коэффициент фактически отработанного работником времени.

7. Базовый размер премии рассчитывается по следующей формуле:

$$БР = \frac{ОРП}{СДО} * ДО, \text{ где:}$$

ОРП – общий размер премий по учреждению;

СДО – сумма должностных окладов работников учреждения;

ДО – должностной оклад конкретного работника.

8. Коэффициент эффективности деятельности работника (далее – коэффициент) определяется за месяц, квартал год.

Коэффициент определяется на основании данных за прошедший период.

Расчет коэффициента производится на основании значений критериев оценки результатов труда работников учреждения и значимости этих

показателей, закрепленных в приложении № 4 к Положению об оплате труда работников учреждения. При этом совокупная значимость всех показателей эффективности деятельности работника должна составлять единицу.

Итоговое значение коэффициента эффективности деятельности работника учреждение определяется по формуле:

$$K = \sum_i K_{zn_i} \times O_{ц_i}, \text{ где}$$

$O_{ц_i}$ - фактически полученные баллы по результатам оценки выполнения i -го критерия оценки результатов труда конкретного работника учреждения;

K_{zn_i} – коэффициент значимости i -го критерия оценки результатов труда конкретного работника учреждения.

9. При определении оценки выполнения критерия оценки результатов труда работника используется четырех уровневая система оценки выполнения показателей:

Методика оценки выполнения критерии оценки результатов труда	Значение показателя
Показатель выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	1
Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	0,8
Нарушения несущественные, но повторяются в течении периода	0,5
Имеются существенные нарушения или отступления	0

Оценку эффективности деятельности работника на уровне структурного подразделения осуществляют руководители структурных подразделений непосредственно.

10. Полученная по расчету сумма премиальных выплат может корректироваться пропорциональным способом до суммы равной общему размеру премии.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников казенного учреждения культуры
Омской области «Омский государственный детский ансамбль»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет размеры окладов (должностных окладов) работников казенного учреждения культуры Омской области «Омский государственный детский ансамбль» (далее – учреждение), порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат для работников учреждения.

2. Настоящее Положение не распространяется на руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

Глава 1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

4. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, включенных в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

5. Оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению.

6. Размеры должностных окладов, установленные пунктом 4 настоящего Положения, работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, предусматривающим категорирование, повышаются:

- для работников учреждения, которым присвоена высшая квалификационная категория – на 40 процентов;

- для работников учреждения, которым присвоена квалификационная категория «главный» – на 30 процентов;
- для работников учреждения, которым присвоена квалификационная категория «ведущий» – на 15 процентов;
- для работников учреждения, которым присвоена I квалификационная категория – на 10 процентов;
- для работников учреждения, которым присвоена II квалификационная категория – на 5 процентов;

Размеры должностных окладов, установленные пунктом 4, 6 настоящего Положения работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, не предусматривающим категорирование, с учетом уровня профессиональной подготовки могут повышаться, но не более чем на 25 процентов.

Размеры повышения должностных окладов, установленные настоящим пунктом, не распространяются на работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих.

Глава 2. Порядок и условия применения компенсационных выплат

§ 1. Виды и общие условия применения компенсационных выплат

7. Работникам учреждения назначаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

8. Назначение компенсационных выплат в отношении конкретного работника учреждения производится приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

9. Компенсационные выплаты назначаются в размерах, не превышающих размеров, установленных пунктом 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

10. Компенсационные выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

§ 2. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

11. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента оклада (должностного оклада).

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда условие труда признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

§ 3. Выплаты по районному коэффициенту

12. Выплаты по районному коэффициенту производятся ко всей заработной плате работников учреждения в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

§ 4. Виды и условия применения выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

13. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

1) доплаты 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;

2) повышенная оплата за работу в ночное время;

3) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) повышенная оплата сверхурочной работы.

14. Доплаты 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, назначаются работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

15. Повышенная оплата труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

16. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы) 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 (части оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) 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 ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

17. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе.

Размер повышенной оплаты 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.

Глава 3. Порядок и условия применения стимулирующих выплат

§ 1. Виды и общие условия применения стимулирующих выплат

18. Работникам учреждений назначаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) выплаты за интенсивность и напряженность труда;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

19. Назначение, изменение размера и отмена стимулирующих выплат в отношении конкретного работника учреждения производится приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

20. Стимулирующие выплаты назначаются в размерах, не превышающих десятикратный размер оклада (должностного оклада), если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

21. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

§ 2. Виды и условия применения выплат за интенсивность и напряженность труда

22. К выплате за интенсивность и напряженность труда относится надбавка за интенсивность и сложность труда.

23. Надбавка за интенсивность и сложность труда назначается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов, технических исполнителей и профессиям рабочих:

- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя учреждения, – по представлению заместителя руководителя учреждения;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Предельный размер надбавки за интенсивность и сложность труда составляет 600 процентов оклада (должностного оклада).

Основаниями назначения надбавки за интенсивность и сложность труда являются:

- своевременное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работы, особый режим работы):

- привлечение работника к выполнению непредвиденных и ответственных работ;

- профессиональное мастерство;

- инициатива и творчество;

- применение в работе современных форм и методов труда.

Надбавка за интенсивность и сложность труда назначается на период, установленный руководителем учреждения, и выплачивается ежемесячно.

§ 3. Виды и условия применения выплат за качество выполняемых работ

24. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- 1) надбавка за качество работ;

- 2) надбавка за классность.

25. Надбавка за качество работ назначается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки за качество работ составляет:

10 процентов должностного оклада за почетное звание Российской Федерации, РСФСР, СССР, Омской области;

15 процентов должностного оклада за ученую степень кандидата наук;

25 процентов должностного оклада за ученую степень доктора наук.

Основанием назначения надбавки за качество работ является:

- 1) удостоверение или иной документ, подтверждающий присвоение почетного звания;
- 2) диплом кандидата наук;
- 3) диплом доктора наук.

Работники учреждения, имеющие несколько почетных званий, несколько ученых степеней, имеют право на одну надбавку за качество работ по их выбору.

Надбавка за качество работ выплачивается ежемесячно.

26. Надбавка за классность назначается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям водителей автомобилей.

Размер надбавки за классность составляет:

- 10 процентов должностного оклада – водителям II класса;
- 25 процентов должностного оклада – водителям I класса.

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно.

§ 4. Виды и условия применения выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет

27. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих.

Размер надбавки за стаж работы составляет:

- 5 процентов должностного оклада при стаже работы от 1 года до 3 лет;
- 10 процентов должностного оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 15 процентов должностного оклада при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 20 процентов должностного оклада при стаже работы свыше 10 лет.

Основанием назначения надбавки за стаж работы является наличие стажа работы, дающего право на назначение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки за стаж работы.

Порядок установления и исчисления стажа работы, дающего право на назначение надбавки за стаж работы, утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Надбавка за стаж работы выплачивается ежемесячно.

§ 5. Виды и условия применения премиальных выплат по итогам работы

28. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премияльные выплаты по итогам работы назначаются:

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя, – по представлению заместителя руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

29. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы на основании показателей и критериев эффективности деятельности.

В учреждении установлены показатели эффективности деятельности работников учреждения и порядок расчета размера премии по каждой должности согласно приложению № 3, 4 к настоящему Положению, на основании которых производится ежемесячный учет всех значений показателей и расчет размера премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год).

В учреждении должен проводиться ежемесячный учет всех показателей по каждой должности для назначения премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год).

Конкретный размер премии по итогам работы за период (месяц, квартал, год) может устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

30. Премия за качество выполняемых работ назначается и выплачивается работникам учреждения одновременно в размере двух окладов (должностных окладов) при награждении государственными наградами Российской Федерации, государственными наградами Омской области, наградами высших органов государственной власти Омской области, присвоении почетных званий Омской области, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

31. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных, сложных и срочных работ может устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения культуры Омской области
«Омский государственный детский ансамбль»

Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих
профессиональную деятельность по должностям руководителей,
специалистов и служащих, включенных в профессиональные
квалификационные группы (далее – ПКГ)

№ п/п	Категория работников	Размер оклада, (должностного оклада), (рублей)
1	2	3
1	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н: - администратор	3300
2	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570: - аккомпаниатор; - заведующий костюмерной	3500 4200
3	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 2 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н: - заведующий хозяйством; - старший администратор	3400 3500
4	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н: - экономист; - документовед	3900 4000
5	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 4 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные	

1	2	3
	должности служащих третьего уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н: - бухгалтер (ведущий)	4500
6	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570: - звукооператор	3900
7	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570: - балетмейстер; - дирижер; - режиссер; - хормейстер: - заведующий хоровым отделением – главный хормейстер; - заведующий отделением народного пения – главный хормейстер; - заведующий хореографическим отделением – главный балетмейстер; - заведующий оркестровым отделением – главный дирижер	5200 5200 5200 5200 6000 6000 6000 6000

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения культуры Омской области
«Омский государственный детский ансамбль»

Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям рабочих

№ п/п	Категория работников	Размер оклада, (должностного оклада), (рублей)
1	2	3
1	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 1 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н: - водитель автомобиля	3100
2	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 2 квалификационного уровня ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н: - костюмер	3900

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения культуры Омской области
«Омский государственный детский ансамбль»

Показатели эффективности деятельности работников казенного
учреждения культуры Омской области «Омский
государственный детский ансамбль»

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности	Методика оценки выполнения показателей эффективности деятельности	Значи- мость показа- теля
1	2	3	4
1. Работники, занимающиеся вопросами финансово-экономического обеспечения учреждения: бухгалтер (ведущий), экономист			
1	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,15
2	Отсутствие наличия зафиксированных фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,15
3	Отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки документов	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,25
4	Отсутствие фактов нарушения своевременного и качественного составления бухгалтерской и финансовой отчетности	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,25

1	2	3	4
5	Отсутствие выявленных фактов несоответствия данных бухгалтерского учета и фактического наличия имущества в оперативном управлении учреждения	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,10
6	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - имеются единичные жалобы – оценка 0,5; - имеются постоянные жалобы – оценка 0	0,05
7	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,05
2. Работники, занимающиеся вопросами кадрового обеспечения учреждения: документовед			
8	Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0.	0,15
9	Отсутствие случаев нарушений трудового, пенсионного законодательства и других нарушений правового характера при ведении кадрового делопроизводства	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,25
10	Отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки документов	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,25
11	Отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,15
12	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - имеются единичные жалобы – оценка 0,5; - имеются постоянные жалобы – оценка 0	0,15
13	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины.	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,05

1	2	3	4
29	Отсутствие простоев по вине водителя	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,05
30	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,05
6. Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии: заведующий хоровым отделением – главный хормейстер, заведующий хореографическим отделением – главный балетмейстер, заведующий оркестровым отделением – главный дирижер			
31	Отсутствие фактов отклонений от плана основных мероприятий творческой деятельности	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,30
32	Отсутствие фактов срыва репетиционного процесса, мастер-классов, зачетных открытых уроков	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,15
33	Отсутствие фактов нарушения, установленных сроков подготовки и сдачи отчетных документов	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,10
34	Отсутствие случаев чрезвычайных ситуаций и детского травматизма среди участников Ансамбля.	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,10
35	Отсутствие неустойчивости состава участников Ансамбля	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,15
36	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей мероприятий	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - имеются единичные жалобы – оценка 0,5; - имеются постоянные жалобы – оценка 0	0,10

1	2	3	4
37	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,10
7. Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии: хормейстер, балетмейстер, дирижер, режиссер, аккомпаниатор			
38	Отсутствие фактов отклонений от плана основных мероприятий творческой деятельности	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,30
39	Отсутствие фактов срыва репетиционного процесса, мастер-классов, зачетных открытых уроков	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,15
40	Отсутствие фактов нарушения, установленных сроков подготовки и сдачи отчетных документов	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,10
41	Отсутствие случаев чрезвычайных ситуаций и детского травматизма среди участников Ансамбля	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,10
42	Отсутствие нестабильности состава участников Ансамбля	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,15
43	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей мероприятий	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - имеются единичные жалобы – оценка 0,5; - имеются постоянные жалобы – оценка 0	0,10
44	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,10
8. Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии: звукооператор			

1	2	3	4
21	Отсутствие случаев чрезвычайных ситуаций и детского травматизма среди участников государственного учреждения культуры Омской области «Омский государственный детский ансамбль» (далее – Ансамбль)	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,25
22	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей мероприятий, участников Ансамбля и их родителей	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - имеются единичные жалобы – оценка 0,5; - имеются постоянные жалобы – оценка 0	0,15
23	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,05
5. Работники, осуществляющие эксплуатацию и обслуживание транспортных средств: водитель автомобиля			
24	Отсутствие фактов содержания автотранспортных средств в ненадлежащем состоянии	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,15
25	Отсутствие фактов выезда на линию автотранспорта в технически неисправном состоянии.	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,25
26	Отсутствие нарушений правил движения, случаев дорожно-транспортные происшествия	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,25
27	Отсутствие фактов несоблюдения правил и норм охраны труда и техники безопасности	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,15
28	Отсутствие фактов использования транспорта не по назначению	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,10

1	2	3	4
45	Отсутствие фактов нарушения бесперебойной работы звукового и светового оборудования и устройств	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,30
46	Отсутствие фактов отклонений от плана основных мероприятий творческой деятельности	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,15
47	Отсутствие фактов несвоевременного проведения технического осмотра и ремонта оборудования	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,15
48	Отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ, поручений	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,20
49	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей мероприятий по фактам некачественной работы звукового и светового оборудования	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - имеются единичные жалобы – оценка 0,5; - имеются постоянные жалобы – оценка 0	0,10
50	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,10
9. Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии: заведующая костюмерной			
51	Отсутствие фактов несвоевременной подготовки сценических костюмов и обуви к концертному выступлению	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,25

1	2	3	4
52	Отсутствие необходимого фонда сценической одежды и обуви в соответствии с размерами участников Ансамбля	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,20
53	Отсутствие фактов недостачи товарно-материальных ценностей	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,20
54	Отсутствие фактов не обеспечения сохранности и рационального использования сценических костюмов и обуви	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,10
55	Отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, поручений, несвоевременного представления установленной отчетности	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,10
56	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения, участников Ансамбля и их родителей	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - имеются единичные жалобы – оценка 0,5; - имеются постоянные жалобы – оценка 0	0,10
57	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,05
10. Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям работников культуры, искусства и кинематографии: костюмер			
58	Отсутствие фактов несвоевременной подготовки сценических костюмов и обуви к концертному выступлению	- показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные несущественные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения несущественны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0	0,30
59	Отсутствие фактов не обеспечения сохранности и рационального использования сценических костюмов и обуви	- показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0	0,30

1	2	3	4
60	Отсутствие фактов нарушения сроков исполнения поручений	<ul style="list-style-type: none"> - показатель выполняется полностью, нет никаких нарушений и отступлений – оценка 1; - имеются однократные незначительные отступления или нарушения – оценка 0,8; - нарушения незначительны, но повторяются в течение периода – оценка 0,5; - имеются существенные нарушения или отступления – оценка 0 	0,20
61	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения, участников Ансамбля и их родителей	<ul style="list-style-type: none"> - показатель выполняется полностью – оценка 1; - имеются единичные жалобы – оценка 0,5; - имеются постоянные жалобы – оценка 0 	0,15
62	Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины	<ul style="list-style-type: none"> - показатель выполняется полностью – оценка 1; - показатель не выполняется – оценка 0 	0,05

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения культуры Омской области
«Омский государственный детский ансамбль»

ПОРЯДОК

расчета размера премии по итогам работы за период работников казенного
учреждения культуры Омской области «Омский
государственный детский ансамбль»

1. Размер премии для конкретного работника определяется на основе оценки эффективности деятельности работников за отчетный период.
2. При определении размера премии используется индивидуальная оценка эффективности деятельности каждого работника учреждения.
3. При определении размера премии используются утвержденные в учреждении показатели эффективности деятельности работников учреждения.
4. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полгода, 9 месяцев, год) выплачивается работнику учреждения пропорционально фактически отработанному времени.
5. Расчет размера премии работникам производится по следующей формуле:

$$CB = CP \times \frac{KЭТ}{\sum KЭТ} \times \frac{ФОЧ}{НЧ} \times \frac{НЧП}{ФЧП} \times \frac{ДО}{СДО}$$

где:

CB – сумма размера премии работника;

CP – сумма премирования к распределению на подразделение;

KЭТ – коэффициент эффективности труда работника;

$\sum KЭТ$ – сумма значений коэффициентов эффективности труда подразделения;

ФОЧ – фактически отработанные часы работника за период;

НЧ – нормативное количество часов работника за период;

НЧП – нормативное число часов на подразделение за период;

ФЧП – фактическое число часов, отработанных работниками подразделения за период (итог графы 5);

ДО – должностной оклад работника;

СДО – средний должностной оклад по подразделению.

6. Коэффициент эффективности деятельности работника (далее – коэффициент) определяется за месяц, квартал год.

Коэффициент определяется на основании данных за прошедший период.

Расчет коэффициента производится на основании значения показателей эффективности деятельности работников учреждения и значимости этих показателей, закрепленных в приложении № 3 к Положению об оплате труда работников учреждения. При этом совокупная значимость всех показателей эффективности деятельности работника должна составлять единицу.

Итоговое значение коэффициента эффективности деятельности работника учреждение определяется по формуле:

$$K = \sum_i K_{zn_i} \times O_{ц_i},$$

где:

$O_{ц_i}$ - фактически полученные баллы по результатам оценки выполнения i -го показателя эффективности деятельности конкретного работника учреждения;

K_{zn_i} — коэффициент значимости i -го показателя эффективности деятельности конкретного работника учреждения.

Оценку эффективности деятельности работника на уровне структурного подразделения осуществляют руководители структурных подразделений непосредственно.

7. Полученная по расчету сумма премиальных выплат может корректироваться пропорциональным способом до суммы равной общему размеру премии.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников казенного учреждения Омской области
«Исторический архив Омской области»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет размеры окладов (должностных окладов) работников казенного учреждения Омской области «Исторический архив Омской области», функции и полномочия учредителя которого осуществляет Министерство культуры Омской области (далее – учреждение), порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат для работников учреждения.

2. Настоящее Положение не распространяется на руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

Глава 1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

4. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, включенных в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

5. Оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению.

6. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются в размере на 5 – 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений учреждения.

Глава 2. Порядок и условия применения компенсационных выплат

§ 1. Виды и общие условия применения компенсационных выплат

7. Работникам учреждения назначаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты по районному коэффициенту;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

8. Назначение компенсационных выплат в отношении конкретного работника учреждения производится приказом руководителя учреждения.

9. Компенсационные выплаты назначаются в размерах, не превышающих размеров, установленных пунктом 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

10. Компенсационные выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

§ 2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

11. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размер выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада).

12. Учреждение принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условия труда признаются безопасными, то указанная выплата отменяется.

§ 3. Выплаты по районному коэффициенту

13. Выплаты по районному коэффициенту производятся ко всей заработной плате работников учреждения в размере, определенном законодательством Российской Федерации.

§ 4. Виды и условия применения выплат за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных

14. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

1) доплаты 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;

2) повышенная оплата за работу в ночное время;

3) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) повышенная оплата сверхурочной работы.

15. Доплаты 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, назначаются работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

16. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышенной оплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

17. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

одинарную дневную ставку (часть оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную ставку (часть оклада (должностного оклада) за день работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарную ставку (часть оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за час работы) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы

рабочего времени.

18. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения, привлекаемым к сверхурочной работе, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

§ 5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

19. Работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, выплачивается ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Глава 3. Порядок и условия применения стимулирующих выплат

§ 1. Виды и общие условия применения стимулирующих выплат

20. Работникам учреждения назначаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) выплата за интенсивность и напряженность труда;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

21. Назначение, изменение размера и отмена стимулирующих выплат в отношении конкретного работника учреждения производится приказом руководителя учреждения.

22. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

23. Стимулирующие выплаты назначаются в размерах, не превышающих размеров, установленных пунктом 6 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

24. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

§ 2. Виды и условия применения выплат за интенсивность и напряженность труда

25. К выплатам за интенсивность и напряженность труда относится надбавка за интенсивность и сложность труда.

26. Надбавка за интенсивность и сложность труда назначается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих:

руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения и руководителю учреждения, – с учетом мнения заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – с учетом мнения руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

27. Предельный размер надбавки за интенсивность и сложность труда может быть установлен до 600 процентов оклада (должностного оклада) за фактически отработанное время.

28. Надбавка за интенсивность и сложность труда назначается на период, установленный руководителем учреждения, и выплачивается ежемесячно.

Основанием назначения надбавки за интенсивность и сложность труда является своевременное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей, в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В качестве факторов, определяющих интенсивность и сложность труда, могут быть выделены:

- выполнение наиболее важных, сложных и ответственных работ;
- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания и др.), специальный режим работы (переработка сверх нормативной продолжительности рабочего дня);
- выполнение работ повышенного качества.

Локальным актом учреждения могут быть установлены более конкретные показатели и порядок расчета оценки результативности труда работников, на основании которых устанавливается указанная надбавка.

§ 3. Виды и условия применения выплат за качество выполняемых работ

29. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

- 1) надбавка за качество работ;
- 2) надбавка за классность.

30. Надбавка за качество работ назначается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, которым присвоена ученая степень либо которые имеют почетное звание за заслуги в сфере архивного дела, экономики, строительства, транспорта, юриспруденции и иных сферах по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер надбавки за качество работ составляет:

5 процентов оклада (должностного оклада) за почетное звание Омской области;

10 процентов оклада (должностного оклада) за почетное звание Российской Федерации, РСФСР, СССР, за ученую степень кандидата наук;

25 процентов оклада (должностного оклада) за ученую степень доктора наук.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за качество работ назначается при наличии подтверждающих документов, в частности:

1) удостоверения или иного документа, подтверждающего присвоение почетного звания;

2) диплома кандидата наук;

3) диплома доктора наук.

Работники учреждения, имеющие несколько почетных званий, несколько ученых степеней, имеют право на одну ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу) за качество работ по их выбору.

Надбавка за качество работ выплачивается ежемесячно.

31. Надбавка за классность назначается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям водителей автомобилей.

Размер надбавки за классность составляет:

10 процентов должностного оклада – водителям II класса;

25 процентов должностного оклада – водителям I класса.

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно.

§ 4. Виды и условия применения выплат за стаж работы, выслугу лет

32. К выплатам за стаж работы, выслугу лет относится надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих.

Основанием назначения указанной надбавки является наличие стажа работы, дающего право на назначение надбавки за стаж работы.

Порядок установления и исчисления стажа работы, дающего право на назначение надбавки за стаж работы, утверждается локальным нормативным актом учреждения.

Размер указанной надбавки составляет:

- 10 процентов должностного оклада при стаже работы от 3 до 8 лет;
- 15 процентов должностного оклада при стаже работы от 8 до 13 лет;
- 20 процентов должностного оклада при стаже работы от 13 до 18 лет;
- 25 процентов должностного оклада при стаже работы от 18 до 23 лет;
- 30 процентов должностного оклада при стаже работы свыше 23 лет.

Назначение либо изменение размера ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за стаж работы производится со дня возникновения права на назначение или изменение размера указанной надбавки.

§ 5. Виды и условия применения премиальных выплат по итогам работы

33. К премиям относятся:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 2) премия за качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премиальные выплаты по итогам работы назначаются:

руководителям структурных подразделений учреждения и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя и руководителю (единоличного исполнительного органа) учреждения, — с учетом мнения заместителей руководителя (единоличного исполнительного органа) учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, — с учетом мнения руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы на основании показателей и критериев эффективности деятельности.

В учреждении установлены показатели эффективности деятельности работников учреждения согласно приложению № 3 к настоящему Положению и порядок расчета размера премии по каждой должности согласно приложению № 4 к настоящему Положению, на основании которых производится ежемесячный учет всех значений показателей и расчет размера премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год).

Конкретный размер премии по итогам работы за период (месяц, квартал, год) может устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

34. Выплата премий производится за фактически отработанное время на основании приказов учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

35. При применении к работнику за месяц, квартал, год в качестве дисциплинарного взыскания замечания, размер премии может быть уменьшен.

При применении за месяц, квартал, год в качестве дисциплинарного взыскания выговора или увольнения премия за соответствующий период не назначается.

35. Премия за качество выполняемых работ назначается и выплачивается работникам учреждения единовременно в размере двух окладов (должностных окладов) при награждении государственными наградами Российской Федерации, государственными наградами Омской области, наградами высших органов государственной власти Омской области, присвоении почетных званий Омской области, награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

36. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников учреждения за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ может устанавливаться приказом учреждения как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения Омской области
«Исторический архив Омской области»

Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, включенных в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ)

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, включенным в ПКГ должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 25 марта 2013 года № 119н:

№ п/п	Наименование ПКГ	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
1	ПКГ должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня	1	Архивист	8848,50
		3	Архивист 1 категории, хранитель фондов	9889,50
		4	Ведущий архивист	10410,00
		5	Главный архивист	10930,50
2	ПКГ должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня	1	Начальник отдела	11451,00
		2	Главный хранитель фондов	11971,50

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, включенным в ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н:

№ п/п	Наименование ПКГ	Квали- фикаци- онный уровень	Наименование должности	Размер должност- ного оклада, руб.
1	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	2	Старший делопроизводитель	5725,50
2	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	2	Заведующий хозяйством	6766,50
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	4	Ведущий специалист по кадрам, ведущий инженер- программист, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт, ведущий специалист по охране труда	10410,00
		5	Главный специалист	10930,50
			Заместитель главного бухгалтера	10930,50
4	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1	Начальник отдела	11451,00
		2	Главный инженер	11971,50
		3	Директор филиала	12492,00

Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения Омской области
«Исторический архив Омской области»

Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям рабочих,
включенных в профессиональные квалификационные
группы (далее – ПКГ)

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, включенным в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н:

№ п/п	Наименование ПКГ	Квалификационный уровень	Наименование должности	Квалификационный разряд	Размер оклада, руб.
1	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1	Лифтер, уборщик территории, уборщик служебных помещений	1	5205,00
			Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	3	5569,35
2	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1	Водитель автомобиля, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	4	6246,00

Приложение № 3
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения Омской области
«Исторический архив Омской области»

Показатели эффективности деятельности
работников казенного учреждения Омской области
«Исторический архив Омской области»

Для должностей работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, включенным в профессиональные квалификационные группы должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 25 марта 2013 года № 119н, в следующих структурных подразделениях: отдел автоматизированных архивных технологий, отдел использования и публикации документов, отдел научно-исследовательской и организационно-методической работы, отдел научно-справочного аппарата, отдел комплектования ведомственных архивов и делопроизводства, отдел обеспечения сохранности и государственного учета документов, отдел по обращениям граждан и исполнению социально-правовых запросов, отдел экспертизы ценности и упорядочения документов, филиал в городе Тара, установлены следующие показатели эффективности деятельности:

№ п/п	Наименование должностей, профессий работников	Наименование показателя эффективности деятельности	Значимость показателя
1	2	3	4
1	Архивист, архивист 1 категории, хранитель фондов, ведущий архивист	Своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей и плановых показателей	0,25
		Отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ	0,25
		Отсутствие замечаний по соблюдению служебного распорядка и регламента	0,25
		Отсутствие претензий к результатам выполнения работ со стороны руководителей структурных подразделений, персонала учреждения	0,25
2	Главный архивист	Своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей и плановых показателей	0,25
		Отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ	0,25

1	2	3	4
		Инициатива, творческий подход по вопросам совершенствования архивной деятельности	0,25
		Отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества	0,25
3	Начальник отдела	Отсутствие фактов неисполнения поручений руководителя	0,25
		Отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества	0,25
		Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	0,25
		Своевременное и качественное выполнение плановых показателей отдела	0,25
4	Главный хранитель фондов	Отсутствие предписаний проверяющих органов по обеспечению сохранности документов	0,25
		Отсутствие фактов неисполнения поручений руководителя	0,25
		Отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества	0,25
		Своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	0,25

Для должностей работников, относимых к должностям, включенным в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, в административно-управленческом персонале и в филиале в городе Тара, установлены следующие показатели эффективности:

№ п/п	Наименование должностей, профессий рабочих	Наименование показателя эффективности деятельности	Значимость показателя
1	2	3	4
1	Старший делопроизводитель	Отсутствие нарушений действующих регламентов, инструкций, правил по подготовке, ведению, хранению служебных документов	0,25
		Отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества	0,25
		Своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	0,25
		Отсутствие фактов неисполнения поручений руководителя	0,25
2	Ведущий юрисконсульт	Своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	0,25

1	2	3	4
		Отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества	0,25
		Соблюдение действующего законодательства в подготовке документов правового характера	0,25
		Качественное юридическое сопровождение деятельности учреждения	0,25
3	Главный специалист	Исполнение требований кадрового обеспечения учреждения	0,25
		Своевременность и качество заполнения документации по личному составу и подготовки локальных нормативных актов	0,25
		Отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества	0,25
		Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	0,25
4	Главный специалист	Отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества	0,25
		Качество юридического сопровождения в области государственных закупок	0,25
		Отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, поручений, несвоевременного предоставления установленной отчетности	0,25
		Качество юридического сопровождения учреждения	0,25
5	Директор филиала	Отсутствие подготовки филиалом документов, материалов ненадлежащего качества	0,25
		Отсутствие предписаний проверяющих органов по направлению деятельности филиала	0,25
		Отсутствие фактов нарушения филиалом сроков исполнения документов, поручений, несвоевременного предоставления установленной отчетности	0,25
		Своевременное и качественное выполнение филиалом плановых показателей	0,25
Отдел бюджетного учета, планирования и организации государственных закупок			
1	Ведущий бухгалтер, ведущий экономист, главный специалист	Отсутствие нарушений бюджетного законодательства	0,25
		Оперативность и достоверность подготовки текущей, плановой, отчетной документации	0,25
		Отсутствие нарушений сроков сдачи отчетной документации и подготовки документов ненадлежащего качества	0,25
		Своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	0,25

1	2	3	4
4	Заместитель главного бухгалтера	Отсутствие нарушений бюджетного законодательства	0,25
		Оперативность и достоверность подготовки текущей, плановой, отчетной документации	0,25
		Отсутствие нарушений сроков сдачи отчетной документации и подготовки документов ненадлежащего качества	0,25
		Отсутствие отрицательных заключений контролирующих органов по вопросам бюджетного законодательства	0,25
Отдел информационных технологий			
1	Ведущий инженер программист, главный специалист	Своевременность устранения замечаний, выявленных при эксплуатации программных модулей, поддержка в рабочем состоянии Интернет-сайта учреждения	0,25
		Бесперебойная работа операционного программного обеспечения, своевременная профилактика компьютерной и другой оргтехники	0,25
		Своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	0,25
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны пользователей компьютерным оборудованием, программными средствами	0,25
2	Начальник отдела	Своевременное и качественное выполнение возложенных на отдел функций и обязанностей	0,25
		Бесперебойная работа операционного программного обеспечения, своевременная профилактика компьютерной и другой оргтехники	0,25
		Своевременность устранения замечаний, выявленных при эксплуатации программных модулей, поддержка в рабочем состоянии Интернет-сайта учреждения	0,25
		Отсутствие обоснованных жалоб на работу отдела	0,25
Отдел эксплуатации зданий			
1	Ведущий специалист по охране труда	Организация мероприятий, обеспечивающих противопожарный, антитеррористический режим, своевременность проверок противопожарных и охранных средств	0,25
		Отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, поручений, несвоевременного представления установленной отчетности	0,25
		Отсутствие предписаний проверяющих органов по охране труда	0,25
		Отсутствие фактов производственного травматизма в учреждении	0,25

1	2	3	4
2	Главный инженер	Отсутствие фактов нарушения бесперебойной работы инженерных коммуникаций, несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта оборудования	0,25
		Отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, поручений, несвоевременного предоставления установленной отчетности	0,25
		Отсутствие производственного травматизма отдела	0,25
		Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему профилю	0,25
Отдел материально-технического снабжения и обслуживания, филиал в городе Тара			
1	Заведующий хозяйством	Отсутствие фактов нарушений санитарно-гигиенических норм состояния помещений, территорий и других факторов некачественного выполнения работ	0,25
		Своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	0,25
		Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	0,25
		Отсутствие фактов нарушений установленных сроков выполнения работ, поручений	0,25
2	Начальник отдела	Отсутствие фактов нарушений санитарно-гигиенических норм состояния помещений, территорий и других факторов некачественного выполнения работ	0,25
		Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	0,25
		Отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, поручений, несвоевременного предоставления установленной отчетности	0,25
		Отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему профилю	0,25

Для должностей работников, относимых к профессиям рабочих, включенным в профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, установлены следующие показатели эффективности:

№ п/п	Наименование должностей, профессий рабочих	Наименование показателя эффективности деятельности	Значимость показателя
Отдел эксплуатации зданий, филиал в городе Тара			
1	Слесарь-ремонтник, слесарь ремонтник по ремонту электро- оборудования	Отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактического осмотра и ремонта оборудования	0,25
		Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	0,25
		Отсутствие фактов нарушений установленных сроков выполнения работ, поручений	0,25
		Оперативность ремонта технического инвентаря, систем связи, электрооборудования, сантехнических приборов, мебели	0,25
Отдел материально-технического снабжения и обслуживания, филиал в городе Тара			
1	Лифтер	Отсутствие фактов несвоевременного проведения профилактического осмотра оборудования	0,25
		Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда, правил техники безопасности, противопожарной безопасности	0,25
		Отсутствие фактов нарушений установленных сроков выполнения работ, поручений	0,25
		Отсутствие фактов нарушений санитарно-гигиенических норм состояний помещений (лифтовых кабин и т.п.)	0,25
2	Уборщик служебного помещения, уборщик территории	Отсутствие фактов нарушений санитарно-гигиенических нор состояния помещений, территорий и других факторов некачественного выполнения работ	0,25
		Отсутствие обоснованных жалоб на качество оказываемых услуг	0,25
		Своевременное и качественное выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей	0,25
		Отсутствие нарушений установленных сроков выполнения работ	0,25
3	Водитель автомобиля	Отсутствие фактов содержания автотранспортных средств в ненадлежащем состоянии	0,25
		Недопущение срывов транспортного обеспечения учреждения по вине водителя	0,25
		Отсутствие фактов использования транспорта не по назначению	0,25
		Безаварийное вождение и соблюдение правил дорожного движения	0,25

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников казенного
учреждения Омской области
«Исторический архив Омской области»

ПОРЯДОК

расчета размера премии по итогам работы за период работников казенного
учреждения Омской области «Исторический архив Омской области»

1. Размер премии для конкретного работника определяется на основе оценки эффективности деятельности работников за отчетный период.

2. При определении размера премии используется индивидуальная оценка эффективности деятельности каждого работника учреждения.

3. При определении размера премии используются утвержденные в учреждении показатели эффективности деятельности работников учреждения.

4. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полгода, 9 месяцев, год) выплачивается работнику учреждения пропорционально фактически отработанному времени.

5. К фактически отработанному времени также относится время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске.

6. Определение размера премии конкретным работникам производится исходя из базового размера премии, и коэффициента эффективности труда каждого работника по следующей формуле:

$$ПР = БР * К * K_{отр.вр.}, \text{ где:}$$

БР – базовый размер премии;

К – коэффициент эффективности деятельности работника учреждения;

$K_{отр.вр.}$ – коэффициент фактически отработанного работником времени.

7. Базовый размер премии рассчитывается по следующей формуле:

$$БР = \frac{ОРП}{СДО} * ДО, \text{ где:}$$

ОРП – общий размер премий по учреждению;

СДО – сумма должностных окладов работников учреждения;

ДО – должностной оклад конкретного работника.

8. Коэффициент эффективности деятельности работника (далее – коэффициент) определяется за месяц, квартал год.

Коэффициент определяется на основании данных за прошедший период.

Расчет коэффициента производится на основании значения показателей эффективности деятельности работников учреждения и значимости этих показателей, закрепленных в приложении № 3 к Положению об оплате труда

работников учреждения. При этом совокупная значимость всех показателей эффективности деятельности работника должна составлять единицу.

Итоговое значение коэффициента эффективности деятельности работника учреждение определяется по формуле:

$$K = \sum_i K_{zn_i} \times O_{ц_i}, \text{ где}$$

$O_{ц_i}$ - фактически полученные баллы по результатам оценки выполнения i -го показателя эффективности деятельности конкретного работника учреждения;

K_{zn_i} - коэффициент значимости i -го показателя эффективности деятельности конкретного работника учреждения.

9. При определении оценки выполнения показателя эффективности деятельности работника используется четырехуровневая система оценки выполнения показателей:

Методика оценки выполнения показателей эффективности деятельности	Значение показателя
Показатель выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	1
Имеются однократные несущественные отступления или нарушения	0,8
Нарушения несущественные, но повторяются в течении периода	0,5
Имеются существенные нарушения или отступления	0

Оценку эффективности деятельности работника на уровне структурного подразделения осуществляют руководители структурных подразделений непосредственно, а руководителей структурных подразделений учреждения и работников, не входящих в структурные подразделения учреждения, – заместители руководителя учреждения.

10. Полученная по расчету сумма премиальных выплат может корректироваться пропорциональным способом до суммы, равной общему размеру премии.