



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

от 31 марта 2015 года

№ 50

г. Омск

О внесении изменений в отдельные приказы Министерства культуры Омской области

1. Внести в приказ Министерства культуры Омской области от 11 июня 2015 года № 47 «Об утверждении положения об оплате труда работников казенного учреждения Омской области, функции и полномочия учредителя которого 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» (далее – приказ) следующие изменения:

1) наименование приказа изложить в следующей редакции:

«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»;

2) пункт 1 приказа изложить в следующей редакции:

«1. Утвердить:

1) положение по оплате труда работников казенного учреждения Омской области «Центр материально-технического обеспечения «Культура» согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

2) положение по оплате труда работников казенного учреждения Омской области «Центр поддержки развития отрасли культуры на территории Омской области» согласно приложению № 2 к настоящему приказу.»;

3) в приложении «Положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области «Центр материально-технического обеспечения «Культура»» (далее соответственно – приложение, Положение) к приказу:

- гриф приложения изложить в следующей редакции:

«Приложение № 1 к приказу Министерства культуры Омской области от 11 июня 2015 г. № 47»;

- главу «1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения» дополнить подпунктом 9.1 следующего содержания:

«9.1. Оклады (должностные оклады) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность в учреждении по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 5 к настоящему Положению.»;

- в абзаце втором пункта 30 параграфа 5 «Виды и условия применения премиальных выплат по итогам работы» главы 3 «Порядок и условия применения стимулирующих выплат» слова «приложению № 5» заменить словами «приложению № 6»;

- приложение № 3 «Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы» к Положению изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

- гриф приложения № 5 «Порядок расчета размера премии по итогам работы за период работников казенного учреждения Омской области «Центр материально-технического обеспечения «Культура» к Положению изложить в следующей редакции:

«Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников казенного учреждения Омской области «Центр материально-технического обеспечения «Культура»»;

- дополнить приложением № 5 «Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих деятельность по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» согласно приложению № 2 к настоящему приказу;

4) дополнить приложением № 2 «Положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области «Центр поддержки развития отрасли культуры на территории Омской области» согласно приложению № 3 к настоящему приказу.

2. Приложение № 7 «Примерное положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Омской области «Реставрационный Центр», функции и полномочия учредителя которых осуществляет

Министерство культуры Омской области» к приказу 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» исключить.

3. Распространить действие настоящего приказа на правоотношения, возникшие с 1 января 2020 года.

Министр культуры
Омской области

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'Т' followed by a horizontal stroke extending to the right.

Ю.В. Трофимов

Приложение № 1
к приказу Министерства культуры Омской области
от 31 марта 2011 № 50

«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	17500
2	Специалист гражданской обороны	16500
3	Специалист	16500
4	Начальник отдела	19500
5	Начальник сектора	19000

Приложение № 2
к приказу Министерства культуры Омской области
от 31 марта 2010 № 50

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

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих деятельность по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами

Уровень квалификации, установленный в соответствии с профессиональным стандартом	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 уровень квалификации	11000
2 уровень квалификации	11100
3 уровень квалификации	11280
4 уровень квалификации	12000
5 уровень квалификации	16500
6 уровень квалификации	17500
7 уровень квалификации	19500
8 уровень квалификации	29700
9 уровень квалификации	32000

»

Приложение № 3
к приказу Министерства культуры Омской области
от 31 марта 2015 г. № 50

«Приложение № 2
к приказу Министерства культуры Омской области
от 11 июня 2015 г. № 47

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
казенного учреждения Омской области
«Центр поддержки развития отрасли культуры на территории Омской
области»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников казенного учреждения Омской области «Центр поддержки развития отрасли культуры на территории Омской области» (далее – Положение) определяет конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников казенного учреждения Омской области «Центр поддержки развития отрасли культуры на территории Омской области» (далее – учреждение), 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, занятых 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 отдельно 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. Конкретные 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 конкретных размерах, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению.

8. Оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в конкретных 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.

10. Размеры должностных окладов, установленные пунктом 7 настоящего Положения, работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, предусматривающим категорирование, повышаются:

для работников учреждения, занимающих должности 1 квалификационного уровня ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н – на 5 процентов;

для работников учреждения, занимающих должности 2 квалификационного уровня ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н – на 15 процентов;

для работников учреждения, занимающих должности 3 квалификационного уровня ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н – на 25 процентов;

для работников учреждения, занимающих должности 4 квалификационного уровня ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н – на 35 процентов.

Размеры должностных окладов, установленные пунктом 7 настоящего Положения, работников учреждений, 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 учреждений, 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

11. Работникам учреждения с учетом условий труда устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

13. 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.

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

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

15. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Конкретный размер выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляет 12 процентов оклада (должностного оклада).

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению

безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

§ 3. Выплаты по районному коэффициенту

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

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

17. 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 за сверхурочную работу.

18. 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.

19. 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.

Конкретный размер повышенной оплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов ставки (части оклада, должностного оклада), рассчитанной за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

Конкретный 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.

21. Повышенная оплата за сверхурочную работу производится работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе.

Конкретный 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

22. С целью стимулирования качественных результатов труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении работникам учреждения могут назначаться 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.
- 5) ежемесячная стимулирующая доплата.

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

24. Стимулирующие выплаты назначаются в размерах, не превышающих размеры, установленные пунктом 6 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.

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

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

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

27. 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, главным специалистам и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю учреждения – по решению 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:

1) своевременное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность, повышенное качество, увеличенный объем работы, особый режим работы);

2) привлечение работника к выполнению непредвиденных и ответственных работ;

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

4) внесение предложений по экономии расходования средств учреждения;

5) профессиональное мастерство;

Надбавка за интенсивность и сложность труда назначается на период (месяц, квартал, год), установленный руководителем учреждения, и выплачивается ежемесячно.

Размер надбавки за интенсивность в течение срока ее действия может изменяться в сторону увеличения или уменьшения в зависимости от объема, срочности, сложности и особого режима работы соответственно.

Основанием для прекращения выплаты работнику учреждения надбавки за интенсивность является устранение оснований ее назначения.

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

28. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

1) надбавка за качество работ;

2) надбавка за классность.

29. 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.

Конкретный 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.

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

Конкретный 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

31. 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.

Конкретный размер надбавки за стаж работы составляет:

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

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

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

40 процентов должностного оклада при стаже работы свыше 15 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.

Надбавка за стаж работы выплачивается ежемесячно.

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

32. 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.

Премиальные выплаты по итогам работы назначаются:

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя (единоличного исполнительного органа) учреждения, – по представлению заместителей руководителя (единоличного исполнительного органа) учреждения;

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

33. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Основанием для назначения премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) является перечень критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, указанные в приложении № 4 к настоящему Положению.

Конкретный размер премии по итогам работы за период (месяц, квартал, год) устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), методика расчета которого определена Порядком расчета размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, год), согласно приложению № 5 к настоящему положению.

34. 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.

35. 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. Основаниями для назначения премии являются:

- 1) инициативность, освоение и внедрение инновационных форм и методов работы;
- 2) оперативность и качественный результат труда;
- 3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

Конкретный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается приказом учреждения и не может превышать 400 % оклада (должностного оклада).

§ 6. Виды и условия применения ежемесячной стимулирующей доплаты

36. Ежемесячная стимулирующая доплата назначается работникам учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих и по профессиям рабочих. Ежемесячная стимулирующая доплата устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу).

Конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора.

Увеличение стимулирующей доплаты осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Стимулирующая доплата может быть уменьшена полностью или частично в результате совместного решения руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения, а также представительного органа трудового коллектива.

Основаниями для отмены (снижения) стимулирующей доплаты являются:

- 1) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
 - 2) ненадлежащее исполнение или неисполнение работником по его вине возложенных на него должностных обязанностей, приказов руководителя;
 - 3) нарушение сроков установленной отчетности.
-

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
казенного учреждения Омской области
«Центр поддержки развития отрасли культуры
на территории Омской области»

Размеры должностных окладов
работников казенного учреждения Омской области
«Центр поддержки развития отрасли культуры на территории Омской
области», осуществляющих профессиональную деятельность по должностям
руководителей, специалистов и служащих, включенных в профессиональные
квалификационные группы

№ п/п	Категория работников	Размер должностного оклада, рублей
1	2	3
1	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 1 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	9540
2	Работники учреждений, 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	9964
3	Работники учреждений, 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	10070

1	2	3
4	Работники учреждений, 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	10282
5	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 3 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	10388
6	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 4 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	10588
7	Работники учреждений, 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	10718
8	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н	10918
9	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 2 квалификационного уровня ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	11236

1	2	3
10	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по должностям 3 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н	11448
11	Работники учреждений, 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	11660
12	Работники учреждений, 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	12190
13	Работники учреждений, 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	11018
14	Работники учреждений, 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	13780
15	Работники учреждений, 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	13992

1	2	3
16	Работники учреждений, 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	14840

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
казенного учреждения Омской области
«Центр поддержки развития отрасли культуры
на территории Омской области»

Размеры должностных окладов
работников казенного учреждения Омской области «Центр поддержки
развития отрасли культуры на территории Омской области»,
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих,
включенных в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Категория работников	Размер оклада, рублей
1	2	3
1	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	9328
2	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 2 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	9540
3	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих, согласно Постановлению Минтруда РФ от 12 марта 1999 № 5 «Об утверждении тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих электроэнергетики», приравненные к работникам учреждений, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	9964

1	2	3
4	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	9964
5	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 2 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	11448
6	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 3 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	11554
7	Работники учреждений, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих 4 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н	12084

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
казенного учреждения Омской области
«Центр поддержки развития отрасли культуры
на территории Омской области»

Размеры должностных окладов работников
казенного учреждения Омской области «Центр поддержки развития отрасли
культуры на территории Омской области», осуществляющих
профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов
и служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада, рублей
1	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должности начальника Общего отдела	13780
2	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должности начальника Сметного отдела	13780
3	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должности начальника Отдела мониторинга и контроля	13780
4	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должности начальника Аналитического отдела	13780
5	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должности начальника Отдела Электротехнологическая лаборатория	13780
6	Работники учреждения, осуществляющие профессиональную деятельность по должности специалиста по охране труда 1 категории	11660

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
казенного учреждения Омской области
«Центр поддержки развития отрасли культуры
на территории Омской области»

Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения,
являющихся основанием для назначения премии по итогам работы за период
(за месяц, квартал, год)

№ п/п	Наименование должностей специалистов, технических исполнителей и профессий рабочих	Перечень критериев	Размер, %
1	Начальник общего отдела	1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности;	10
		2) отсутствие случаев нарушений трудового, пенсионного законодательства и других нарушений правового характера при ведении кадрового делопроизводства;	10
		3) отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки документов;	20
		4) отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества;	20
		5) своевременное и качественное составление необходимой отчетности;	10
		6) отсутствие нарушений инструкций, правил и иных нормативных актов;	10
		7) отсутствие фактов нарушений действующих правил по подготовке, ведению и хранению документов;	10
		8) отсутствие обоснованных жалоб	10

		со стороны персонала учреждения	
2	Главный специалист общего отдела	<p>1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности;</p> <p>2) отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки документов;</p> <p>3) отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества;</p> <p>4) своевременное и качественное составление необходимой отчетности;</p> <p>5) отсутствие нарушений инструкций, правил и иных нормативных актов;</p> <p>6) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения</p>	<p>10</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>10</p>
3	Инженер, инженер II категории, инженер I категории, ведущий инженер	<p>1) отсутствие фактов нарушения бесперебойной работы компьютерного оборудования и внешних устройств;</p> <p>2) отсутствие фактов несвоевременного проведения технического осмотра и ремонта компьютерного оборудования и внешних устройств;</p> <p>3) отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ;</p> <p>4) отсутствие фактов некачественного выполнения работ;</p> <p>5) отсутствие обоснованных жалоб со стороны пользователей компьютерным оборудованием, программными средствами</p>	<p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p> <p>20</p>
4	Специалист по охране труда, специалист по охране труда II категории, специалист	1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности;	10

	по охране труда I категории, ведущий специалист по охране труда	2) отсутствие фактов нарушения норм охраны труда и правил техники безопасности, противопожарной безопасности; 3) отсутствие фактов нарушений санитарно-гигиенических норм состояния помещений и других фактов некачественного выполнения работ; 4) своевременное проведение аттестации рабочих мест; 5) отсутствие случаев производственного травматизма	25 15 20 30
5	Кладовщик	1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности; 2) отсутствие фактов недостачи товарно-материальных ценностей, не обеспечения их сохранности; 3) отсутствие фактов нарушения сроков исполнения документов, поручений, несвоевременного представления установленной отчетности; 4) отсутствие фактов нарушения ведения складских документов, порядка ведения документооборота	15 25 20 20 20
6	Юрисконсульт, юрисконсульт II категории, юрисконсульт I категории, ведущий юрисконсульт	1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности; 2) отсутствие фактов нарушения указаний, инструкций, положений вышестоящих контролирующих организаций; 3) отсутствие случаев нарушений действующего законодательства при подготовке документов; 4) отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки	10 15 30 20

		документов; 5) отсутствие фактов нарушения действующих регламентов, правил по ведению и хранению юридических документов; 6) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	10 15
7	Начальник аналитического отдела	1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности; 2) отсутствие наличия зафиксированных нарушений финансовой, налоговой дисциплины; 3) отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки документов; 4) отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки документов; 5) отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества; 6) своевременное и качественное составление необходимой отчетности; 7) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	10 15 20 15 15 15 10
8	Главный специалист аналитического отдела	1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности; 2) отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки документов; 3) отсутствие случаев нарушений действующего законодательства при подготовке документов; 4) отсутствие случаев подготовки	10 25 25 25

		документов, материалов ненадлежащего качества; 5) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	15
9	Начальник сметного отдела	1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности; 2) отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности, бюджетного законодательства; 3) своевременное и качественное составление финансовой отчетности; 4) отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя; 5) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	10 30 20 20 20
10	Инженер, инженер II категории, инженер I категории, ведущий инженер	1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности; 2) отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества; 3) отсутствие фактов нарушения, установленных сроков выполнения работ, поручений, подготовки документов (сметной документации, актов, калькуляций); 4) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	10 30 30 30
11	Начальник отдела мониторинга и контроля	1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности; 2) отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества;	30 30

		3) отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений;	20
		4) рациональная организация производственных и технологических процессов;	10
		5) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	10
12	Инженер, инженер II категории, инженер I категории, ведущий инженер	1) отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества (дефектных ведомостей, актов и др.);	30
		2) отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений;	15
		3) рациональная организация производственных и технологических процессов;	10
		4) своевременный и качественный контроль за ходом работ;	20
		5) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения;	10
		6) отсутствие фактов недостачи товарно-материальных ценностей;	10
		7) отсутствие фактов нарушения правил техники безопасности	5
13	Водитель автомобиля	1) отсутствие фактов содержания автотранспортных средств в ненадлежащем состоянии;	10
		2) отсутствие фактов выпуска на линию автотранспортных средств в технически неисправном состоянии;	10
		3) отсутствие нарушений правил дорожного движения, случаев ДТП;	20
		4) отсутствие фактов несоблюдения правил и норм охраны труда и техники безопасности;	10
		5) отсутствие фактов использования транспорта не по назначению;	10
		6) отсутствие простоев по вине водителя;	10

		7) отсутствие фактов несвоевременного проведения и некачественного ремонта;	10
		8) отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений;	10
		9) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	10
14	Начальник отдела – электротехнологическая лаборатория	1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности;	10
		2) отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества;	30
		3) отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений;	15
		4) рациональная организация производственных и технологических процессов, связанных с проведением измерений и испытаний;	20
		5) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения;	5
		6) отсутствие фактов недостачи товарно-материальных ценностей;	10
		7) отсутствие нарушений правил техники безопасности	10
15	Инженер, инженер II категории, инженер I категории, ведущий инженер	1) отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности;	10
		2) отсутствие случаев подготовки документов, материалов ненадлежащего качества;	30
		3) отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений;	15
		4) рациональная организация производственных и технологических процессов, связанных с проведением измерений и испытаний;	20

		5) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения;	10
		6) отсутствие фактов недостачи товарно-материальных ценностей;	5
		7) отсутствие нарушений правил техники безопасности	10
16	Электромонтер по испытаниям и измерениям	1) отсутствие фактов нарушения установленных сроков выполнения работ, поручений;	30
		2) отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения;	10
		3) отсутствие фактов недостачи товарно-материальных ценностей;	10
		4) отсутствие нарушений правил техники безопасности;	10
		5) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;	10
		6) отсутствие фактов причинения материального ущерба	30

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
казенного учреждения Омской области
«Центр поддержки развития отрасли
культуры на территории Омской области»

ПОРЯДОК

расчета размера премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год)
работников казенного учреждения Омской области «Центр поддержки развития
отрасли культуры на территории Омской области»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящий Порядок расчета размера премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) работников казенного учреждения Омской области «Центр поддержки развития отрасли культуры на территории Омской области» (далее – Порядок) призван формировать единые подходы по определению размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) работникам учреждения.

2. Целями применения подхода и методике расчета, изложенных в настоящем Порядке, являются:

- повышение качества и результативности осуществления деятельности казенного учреждения за счет усиления мотивации работников учреждения;
- повышение эффективности бюджетных расходов на осуществление деятельности казенного учреждения;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников учреждения, обеспечение притока квалифицированных молодых кадров.

Раздел II. Определение общего размера средств, направляемых на премии по итогам работы (за месяц, квартал, год)

3. Общий размер премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее – премия) устанавливается в пределах сметных назначений, утвержденных на фонд оплаты труда за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Определение размера средств, направляемых на премии, осуществляется учреждением на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда, фактических расходах на оплату труда за истекший период, потребности на выплату должностных окладов, компенсационных выплат и других стимулирующих выплат. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

Начисление премий производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу.

Раздел III. Порядок определения размера премии

4. Размер премии для конкретного работника определяется на основе оценки результатов труда работника за отчетный период.

При определении размера премии используются утвержденные в учреждении критерии оценки эффективности деятельности работника и порядок определения размера премии.

5. При индивидуальной оценке труда работника на уровне структурного подразделения оценку эффективности труда осуществляют непосредственно руководители структурных подразделений.

Оценку работы заместителей руководителя структурного подразделения осуществляют непосредственные руководители.

Оценку работы руководителей структурных подразделений осуществляет руководитель учреждения.

6. Определение размера премии конкретным работникам производится исходя из базового размера премии, исчисляемого по учреждению (в том числе по соответствующим источникам финансирования), и коэффициента эффективности труда каждого работника.

7. Базовый размер премии устанавливается в процентах от должностного оклада применительно к должностям. Базовый размер премии устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

8. При определении размера премии работникам структурного подразделения используются следующие показатели:

- сумма должностного оклада за фактически отработанное время в отчетном периоде;
- коэффициент эффективности труда.

9. Коэффициент эффективности труда (далее – коэффициент) определяется за период (месяц, квартал, год) на основании ежемесячной оценки эффективности работы, проводимой руководителями структурных подразделений, по критериям оценки эффективности деятельности, значимости этих критериев, установленных учреждением, и их соблюдению. При этом совокупная значимость всех критериев работника должна составлять не более 100%.

При оценке выполнения критерия эффективности деятельности применяется двухуровневая система оценки:

- 1 балл – критерий соблюдается;
- 0 баллов – критерий не соблюдается.

Расчет размера премии с использованием показателей, указанных в пункте 8 настоящего Порядка:

$$1. \text{СОП} = \sum \text{ДО}_{1,2...n} * \text{КЭТ}_{1,2...n} / 100\%, \text{ где:}$$

$ДО_{1,2,...n}$ – должностные оклады работников за фактически отработанное время, руб.

$КЭТ_{1,2,...n}$ – коэффициенты эффективности труда работников, %.

$$2. \text{БРП} = \frac{\text{СЭФ}}{\text{СОП}} * 100\%, \text{ где:}$$

БРП – базовый размер премии, %

СЭФ – сумма экономии фонда за период, руб.

СОП – сумма ожидаемой премии за период, руб.

$$3. \text{РП}_{1,2,...n} = \text{БРП} * \text{КЭТ}_{1,2,...n} / 100\%, \text{ где:}$$

$\text{РП}_{1,2,...n}$ – размеры премий работников, %.

$$4. \text{СП}_{1,2,...n} = \text{ДО}_{1,2,...n} * \text{РП}_{1,2,...n} / 100\%, \text{ где:}$$

$\text{СП}_{1,2,...n}$ – сумма премии работника за период, руб.

Результаты расчета сумм премии оформляются ведомостью на установление размера премии по итогам работы. Форма ведомости приведена в приложении № 1 к настоящему Порядку.

Результаты расчета базового размера премии отражаются во вспомогательной таблице для расчета базового размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, год), форма которой приведена в приложении № 2 к настоящему Порядку.

Приложение № 1
к Порядку расчета размера премии
по итогам работы за период (за месяц, квартал, год)
работников казенного учреждения Омской области
«Центр поддержки развития отрасли культуры на территории Омской области»

Наименование казенного учреждения _____

ВЕДОМОСТЬ

на установление размера премии по итогам работы
за _____ 20__ год
_____ месяц

Структурное подразделение _____

№ п/п	Должность	Ф.И.О.	Табельный номер	Сумма должностного оклада за фактически отработанное время, руб.	Коэффициент эффективности труда, %	Базовый размер премии, %	Размер премии работника, %	Сумма премии работника, руб.
1	2	3	4	5	6	7	8 =	9 =
							гр.6*гр.7/100%	гр.5*гр.8/100%
	ИТОГО	X	X	X	X	X	X	X

Дата составления «__» _____ 20__ г.

Руководитель структурного подразделения: _____

(должность)

(подпись)

(расшифровка подписи)

Приложение № 2
к Порядку расчета размера премии
по итогам работы за период (за месяц, квартал, год)
работников казенного учреждения Омской области
«Центр поддержки развития культуры на территории Омской области»

Наименование казенного учреждения _____

ВСПОМОГАТЕЛЬНАЯ ТАБЛИЦА

для расчета базового размера премии по итогам работы (за месяц, квартал, год)

№ п/п	Ф.И.О.	Табельный номер	Сумма должностного оклада за фактически отработанное время, руб.	Коэффициент эффективности труда, %	Ожидаемая сумма премии за период, руб.	Сумма экономии фонда за период, руб.	Базовый размер премии, %
1	2	3	4	5	6 = гр. 4*гр.5/100%	7	8 = итого гр.7 / Σ гр.6)*100 %
						X	X
						X	X
						X	X
	ИТОГО	X	X	X			

Дата составления « ___ » _____ 20 ____ г.

Составил: _____ (подпись) _____ (расшифровка подписи)
(должность)