


 УТВЕРЖДЕНО:
 приказом директора государственного учреждения
 культуры Омской области «Государственный
 областной художественный музей «Либеров - центр»
 « 18 сентября 2008 г. № 122

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного учреждения культуры Омской области «Государственный областной художественный музей «Либеров центр»

Раздел I. Общие положения

1. Настоящее положение определяет размеры окладов (должностных окладов) работников государственного учреждения культуры Омской области «Государственный областной художественный музей «Либеров центр (далее – учреждение), порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат для работников учреждения.
2. Настоящее положение не распространяется на руководителя (единоличных исполнительных органов) 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.

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 и служащих, включенных в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 1 к настоящему положению.
5. Должностные оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенных в ПКГ, устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему положению.
6. Оклады работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 3 к настоящему положению.
7. Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений учреждения устанавливаются в размере на 5 – 10 процентов ниже раз

меров должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений учреждения.

8. Размеры должностных окладов, установленные пунктами 4, 5 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 %;

для работников учреждения, которым присвоена квалификационная категория "главный" – на 30 %;

для работников учреждения, которым присвоена квалификационная категория "ведущий" – на 15 %;

для работников учреждения, которым присвоена I квалификационная категория – на 10 %;

для работников учреждения, которым присвоена II квалификационная категория – на 5 %;

для работников, занимающих должности 1 квалификационного уровня ПГК «Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 года № 305 н, - на 5 %;

для работников, занимающих должности 2 квалификационного уровня ПГК «Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 года № 305 н, - на 15 %;

для работников, занимающих должности 3 квалификационного уровня ПГК «Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 года № 305 н, - на 25 %;

для работников, занимающих должности 4 квалификационного уровня ПГК «Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 года № 305 н, - на 35 %;

Размеры должностных окладов, установленные пунктами 4, 5 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 30 %.

Размеры повышения должностных окладов, установленные настоящим пунктом, не распространяются:

- на работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих;

- на работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям главного сотрудника службы безопасности, ведущего сотрудника службы безопасности и сотрудника службы безопасности.

Глава 2. Порядок и условия применения компенсационных выплат

§ 1. Виды и общие условия применения компенсационных выплат

10. Работникам учреждения могут назначаться следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

11. Назначение, изменение размера и отмена компенсационных выплат в отношении конкретного работника учреждения производится приказом (распоряжением) руководителя (единоличного исполнительного органа) учреждения.

12. Компенсационные выплаты назначаются в размерах, не превышающих максимальных размеров, установленных пунктом 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных 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, а также средств, полученных учреждением от оказания платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

14. 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.

Размер выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляет 4 % 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 рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

§ 3. Выплаты по районному коэффициенту

15. 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

16. 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.

17. 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.

18. 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 % ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

19. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждений, 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.

20. 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

21. 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.

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

23. Стимулирующие выплаты назначаются в размерах, не превышающих максимальных 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, а также средств, полученных учреждением от оказания платных услуг и осуществления иной

приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

§ 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, 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, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

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

- высокое качество выполняемой работы,
- инициатива, творчество, применение в работе современных методов труда,
- отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений руководителя (единоличного исполнительного органа) учреждения.

Надбавка за интенсивность и сложность труда назначается на период, установленный руководителем (единоличным исполнительным органом) учреждения и выплачивается ежемесячно.

Размер надбавки за интенсивность и сложность труда изменяется в сторону уменьшения в случае невыполнения показателей, характеризующих объем оказываемой государственной услуги в натуральном выражении и показателей характеризующих качество предоставляемой государственной услуги. Оценка показателей осуществляется по результатам работы предыдущего года.

Наименование подразделения, отдела, должности	Перечень показателей	% снижения в случае невыполнения показателей
1.Руководители,	- число посещений;	10-70%

<p>специалисты, работники отдела музейно- образовательной деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - число лекций; - число массовых мероприятий музея; - число участников образовательных программ; - процент потребителей, удовлетворенных качеством и доступностью предоставления услуг; - выполнения плана по средствам, полученным от платных услуг и иной приносящий доход деятельности 	
<p>2.Руководители, специалисты, работники отдела музейных фондов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - процент предметов основного фонда, требующих реставрации; -процент ежегодно экспонируемых музейных предметов и музейных коллекций; - процент музейных предметов, внесенных в электронный каталог; - процент обращений потребителей, по которым приняты меры; - число случаев утраты музейных предметов и музейных коллекций по причинам разрушения и воровства; - процент потребителей, удовлетворенных качеством и доступностью предоставления услуг; - выполнение плана по средствам, полученным от платных услуг и иной приносящей доход деятельности 	<p>10-70%</p>

<p>3.Руководители, специалисты, работники отдела экскурсионно-массовой работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> - число посещений; - число экскурсий; - число массовых мероприятий музея; - процент потребителей, удовлетворенных качеством и доступностью предоставления услуг; - выполнение плана по средствам, полученным от платных услуг и иной приносящей доход деятельности 	<p>10-70%</p>
<p>4.Руководители, специалисты, работники экспозиционно-выставочного отдела</p>	<ul style="list-style-type: none"> - число посещений; - число выставок; - процент ежегодно экспонируемых музейных предметов и музейных коллекций; - процент потребителей, удовлетворенных качеством и доступностью предоставления услуг; - выполнение плана по средствам, полученным от платных услуг и иной приносящей доход деятельности 	<p>10-70%</p>
<p>5. Руководители, специалисты, работники организационно-аналитического отдела, финансово-экономического отдела и отдела по хозяйственному содержанию и материально-техническому обеспечению</p>	<ul style="list-style-type: none"> - процент потребителей, удовлетворенных качеством и доступностью предоставления услуг; - выполнение плана по средствам, полученным от платных услуг и иной приносящей доход деятельности 	<p>10-70%</p>

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

27. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:

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

28. 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 % должностного оклада за почетное звание Российской Федерации, РСФСР, СССР, Омской области;

15 % должностного оклада за ученую степень кандидата наук;

25 % 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.

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

Размер надбавки за классность составляет:

10 % должностного оклада – водителям II класса;

25 % должностного оклада – водителям I класса.

Надбавка за классность выплачивается ежемесячно.

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

30. 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 % должностного оклада при стаже работы от 1 года до 3 лет;

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

15 % должностного оклада при стаже работы свыше 5 лет;

20 % 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.

Надбавка за стаж работы выплачивается ежемесячно.

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

31. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

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

Премиальные выплаты по итогам работы назначаются:

руководителям подразделений учреждения, начальникам отделов, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителю руководителя (единоличного исполнительного органа) учреждения, главному бухгалтеру – по представлению заместителя руководителя (единоличного исполнительного органа) учреждения, главного бухгалтера;

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

32. Порядок расчета и значения показателей для назначения премии по итогам работы за период (квартал, год) установлен Методическими рекомендациями, утвержденными распоряжением Министерством культуры Омской области от 01.12.2008 г. № 828.

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

При определении размера премии учреждение использует групповую оценку результатов труда по отдельным подразделениям.

Групповая оценка работы подразделений, отделов предполагает последующую индивидуальную оценку результатов работы каждого работника.

Определение размера премии конкретным работникам производится исходя из базового размера премии, рассчитываемого на каждое подразделение, отдел по результатам оценки их работы, и коэффициента эффективности труда каждого работника.

Базовый размер премии устанавливается в процентах от должностного оклада либо в суммовом выражении применительно к группам должностей.

Базовый размер премии устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

На основании приказа о базовом размере премии на подразделение, отдел, руководитель подразделения определяет размер премии каждому работнику с учетом следующих показателей:

- установленных должностных окладов;
- отработанное время за отчетный период;
- коэффициент эффективности труда.

Расчет размера премии производится по следующей формуле:

$$СВ = СР * \frac{КЭТ}{ЗКЭТ} * \frac{ФОЧ}{НЧ} * \frac{НЧП}{ФЧП} * \frac{ДО}{СДО}$$

где:

СВ – сумма размера премирования,

СР- сумма премирования к распределению на подразделение,

КЭТ- коэффициент эффективности труда работника,

ЗКЭТ- сумма значений коэффициентов эффективности труда подразделения,

ФОЧ- фактически отработанное время за период,

ДО- должностной оклад работника,

СДО- средний должностной оклад (рассчитывается как отношение суммы должностных окладов работников подразделения к числу сотрудников.

Для определения эффективности деятельности работников устанавливается коэффициент эффективности труда в процентах, который рассчитывается путем двухуровневой системы оценки:

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

Расчет коэффициента производится на основании критериев оценки эффективности деятельности.

Перечень критерий, являющимися основанием для назначения премии по итогам работы за период (квартал, год), отражен в приложении № 4.

Результаты расчета сумм премии оформляются ведомостью на установление размера премии по итогам работы (приложение № 5).

33. 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.

34. 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 и срочных работ может устанавливаться как в абсолютных размерах, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).