УТВЕРЖДЕНО
приказом автономного учреждения культуры
Омской области "Омская филармония"
от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников автономного учреждения культуры Омской области "Омская филармония"

(Редакция № 7)

Раздел I. Общие положения

* + 1. Настоящее Положение определяет размеры окладов (должностных окладов) работников автономного учреждения культуры Омской области "Омская филармония" (далее – учреждение), порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат для работников учреждения.
		2. Настоящее Положение не распространяется на директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.
		3. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Сдельная оплата труда работников учреждения производится из расчета: оклад (должностной оклад) деленный на норму рабочих часов в расчетном месяце.

3.1. Оплата труда работников учреждения производится в пределах субсидий из областного бюджета, а также доходов учреждения полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

Глава 1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений

* + 1. 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.
		2. Должностные оклады работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, не включенных в ПКГ, устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению.
		3. Оклады работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в размерах, указанных в приложении № 3 к настоящему Положению.
		4. Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений учреждения устанавливаются в размере на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей структурных подразделений учреждения.
		5. Размеры должностных окладов, работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, предусматривающих категорирование, и относящимся к артистическому и художественному персоналу повышаются:

для работников учреждения, которым присвоена квалификационная категория "ведущий мастер сцены" - на 45 процентов;

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

для работников учреждения, которым присвоена первая квалификационная категория - на 20 процентов;

для работников учреждения, которым присвоена вторая квалификационная категория - на 5 процентов.

* + 1. Размеры должностных окладов, работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, не предусматривающих категорирование, и относящимся к артистическому и художественному персоналу, с учетом уровня профессиональной подготовки:
* для работников учреждения, осуществляющих 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, могут повышаться, но не более чем на 30 процентов;
* для работников учреждения, осуществляющих 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, могут повышаться, но не более чем на 20 процентов.
	+ 1. Размеры должностных окладов, работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, предусматривающим категорирование, повышаются:

для работников учреждения, которым присвоена высшая квалификационная категория - на 25 процентов;

для работников учреждения, которым присвоена квалификационная категория "главный" - на 20 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.

* + 1. Размеры должностных окладов, 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;
* на работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, относящимся к артистическому и художественному персоналу;
* на работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должности специалиста отдела охраны и пожарной безопасности безопасности.

12. При подготовке по поручению администрации учреждения новых программ или номеров артистами творческих коллективов и исполнителей, длительность репетиционного периода устанавливается приказом (распоряжением) директора учреждения с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором.

Глава 2. Порядок и условия применения компенсационных выплат

§ 1. Виды и общие условия применения компенсационных выплат

13. Работникам учреждения могут назначаться следующие виды компенсационных выплат:

1. выплаты работникам, 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.
4. Назначение компенсационных выплат в отношении конкретного работника производится приказом (распоряжением) директора учреждения.
	1. 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.

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

* 1. 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.

Рекомендуемый размер выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда составляет до 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

17. 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

18. 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;

1. повышенная оплата за работу в ночное время;
2. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные

дни;

1. повышенная оплата сверхурочной работы.

 19. 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.

20. 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 35 процентов ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

21.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.
1. 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

* 1. 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.
	2. Назначение, изменение размера и отмена стимулирующих выплат в отношении конкретного работника учреждения производится приказом (распоряжением) директора учреждения.
	3. Стимулирующие выплаты назначаются в размерах, не превышающих размеров, установленных 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.

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

* 1. К выплатам за интенсивность и напряженность труда относится надбавка за интенсивность и сложность труда.
	2. 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 директора учреждения, - по представлению заместителей директора учреждения;

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

Кассирам билетным (старшим) отдела продаж, администраторам отдела концертно-просветительской деятельности – в соответствии с приказом директора об оплате за реализацию билетной продукции и абонементов, по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения и на основании счет-расписки за фактическую реализацию билетной продукции.

* 1. Предельный размер надбавки за интенсивность и сложность труда составляет 600 процентов 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 (сложность, срочность и повышенное качество работы, особый режим работы).

Порядок установления надбавки установлен в приложении №4 к настоящему Положению.

Надбавка за интенсивность и сложность труда назначается на период, установленный директором учреждения

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

* 1. К выплатам за качество выполняемых работ относятся:
		1. надбавка за качество работ;
		2. надбавка за классность.
	2. 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.

* 1. 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 выслугу лет

1. К выплатам за 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 к тарифной ставке за стаж работы составляет:

5 процентов тарифной ставки при стаже работы от 1 до 3 лет;

10 процентов тарифной ставки при стаже работы от 3 до 5 лет;

15 процентов тарифной ставки при стаже работы от 5 до 10 лет;

20 процентов тарифной ставки при стаже работы свыше 10 лет.

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

Установление и исчисление стажа работы работников учреждения, дающего право на назначение надбавки за стаж работы, осуществляется в соответствии с Порядком согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

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

1. 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 приказом (распоряжением) директора учреждения:

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора учреждения - по представлению заместителей директора учреждения;

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

1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. Кроме того, для артистов омского академического симфонического оркестра устанавливается единовременная премия имени народного артиста России Семена Аркадьевича Когана.

Выплата премии производится в соответствии с Положением о порядке выплаты премии имени народного артиста России Семена Аркадьевича Когана артистам Омского академического симфонического оркестра (приложение №6), на основании представления комиссии и приказа (распоряжения) директора учреждения, за счет средств полученных учреждением от осуществления приносящей доход деятельности.

Размер премии работнику определяется путем умножения базового размера премии на коэффициент эффективности труда.

Основными критериями, являющимися основанием для назначения премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) являются:

1)для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников экономической и бухгалтерской служб:

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценки эффективности деятельности | Значимость впроцентах (баллы) |
| отсутствие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности, бюджетного законодательства | 30(1) |
| отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений директора учреждения (руководителя структурного подразделения) | 30(1) |
| отсутствие нарушений правовых актов, регулирующих деятельность работников экономической и бухгалтерской служб | 20(1) |
| отсутствие дисциплинарных взысканий за период, предшествующий выплате премии | 20(1) |
| 2) для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей и специалистов, за исключением должностей работников экономической и бухгалтерской служб: |
| Критерии оценки эффективности деятельности | Значимость впроцентах (баллы) |
| высокое качество выполняемой работы | 40(1) |
| отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений директора (руководителя структурного подразделения) учреждения | 20(1) |
| своевременное и качественное выполнение договоров гражданско- правового характера с заказчиками | 20(1) |
| отсутствие дисциплинарных взысканий за период, предшествующий выплате премии | 20(1) |
| 3) для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих и профессиям рабочих, за исключением кассиров билетных (старших) отдела продаж; администраторов отдела концертно-просветительской деятельности: |
| Критерии оценки эффективности деятельности | Значимость впроцентах (баллы) |
| высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями и характеристиками работ | 30(1) |
| отсутствие нарушения сроков исполнения поручений директора (руководителя структурного подразделения) учреждения | 30(1) |
| отсутствие дисциплинарных взысканий за период, предшествующий выплате премии | 40(1) |
| 4) для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям водителей автомобилей: |
| Критерии оценки эффективности деятельности | Значимость впроцентах (баллы) |
| высокое качество выполняемой работы в соответствии с должностными обязанностями и характеристиками работ | 20(1) |
| своевременное и качественное обеспечение и проведение автомобильных перевозок | 10(1) |
| отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по вине работника | 30(1) |
| точное выполнение требований правил дорожного движения | 20(1) |
| отсутствие дисциплинарных взысканий за период, предшествующий выплате премии | 20(1) |
|  5) для артистического персонала творческих коллективов: |
| Критерии оценки эффективности деятельности | Значимость впроцентах (баллы) |
| высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре (выполнение нормы выступлений в концертах) | 50(1) |
| инициатива, применение в работе артистического творчества | 30(1) |
| отсутствие дисциплинарных взысканий за период, предшествующий выплате премии | 20(1) |

6) для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям специалистов отдела охраны и пожарной безопасности:

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценки эффективности деятельности | Значимость в процентах (баллы) |
| высокое качество выполняемой работы | 40(1) |
| инициатива, применение в работе технических средств защиты объектов | 20(1) |
| отсутствие нарушения сроков исполнения правовых актов и поручений директора (руководителя структурного подразделения) учреждения | 20(1) |
| отсутствие дисциплинарных взысканий за период, предшествующий выплате премии | 20(1) |

7) для работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям кассиров билетных (старших) отдела продаж, администраторов отдела концертно-просветительской деятельности:

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценки эффективности деятельности | Значимость в процентах (баллы) |
| высокое качество выполняемой работы | 20 (1) |
| выполнение задания на месяц по количеству зрителей | 40 (1) |
| отсутствие нарушения сроков исполнения и сдачи отчетовза период, предшествующий выплате премии | 30 (1) |
| отсутствие дисциплинарных взысканий за период, предшествующий выплате премии | 10 (1) |

Для критериев эффективности деятельности применяется четырехуровневая система оценки:

|  |  |
| --- | --- |
| Оценка выполнения критерия | Значение оценки, баллов |
| Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений | 1 |
| Имеются однократные несущественные отступления или нарушения | 0,75 |
| Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода | 0,5 |
| Имеются существенные нарушения или отступления | 0 |

В учреждении установлен следующий порядок расчета и значения показателей для назначения премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) по каждой должности:

Расчет коэффициента производится на основании критериев оценки эффективности деятельности и значимости этих критериев, при этом совокупная значимость всех критериев должна составлять 100 процентов.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Критерии оценки эффективности деятельности | Значимость, проценты | Оценка выполнения | Взвешенная оценка,гр.3 х гр. 4 |
|  |  | Зн1 | Оц1 |  |
|  |  | Зн2 | Oц2 |  |
|  |  | Зн3 | Оц3 |  |
|  | Итого | 100 | Х | Коэффициент эффективности труда в процентах |

На основании приказа (распоряжения) директора учреждения о базовом размере премии на структурное подразделение, издаваемого по результатам оценки эффективности деятельности структурных подразделений, руководитель структурного подразделения определяет размер премии каждому работнику в соответствии с установленным порядком, с применением критериев оценки эффективности деятельности.

При определении размера премии работникам структурного подразделения используются следующие показатели:

- установленные должностные оклады;

- коэффициент эффективности труда.

Результаты расчета сумм премии оформляются Ведомостью на установление размера премии по итогам работы.

Расчет размера премии производится по следующей формуле:

СВ = СР х КЭТ х ДО

 ZКЭТ СДО

где:

СВ – сумма размера премирования работника (расчетная);

СР – сумма премирования к распределению на подразделение;

КЭТ – коэффициент эффективности труда работника;

ZКЭТ – сумма значений коэффициентов эффективности труда подразделения (итог графы 5);

ДО – должностной оклад работника;

СДО – средний должностной оклад по подразделению.

СДО рассчитывается как отношение суммы должностных окладов работников подразделения (с учетом объема ставок) к числу сотрудников (с учетом объема ставок).

При оценке труда работника на уровне учреждения оценку эффективности труда осуществляют рабочие комиссии, количество и персональный состав которых утверждаются приказом (распоряжением) директора учреждения.

При индивидуальной оценке труда работника на уровне структурного подразделения оценку эффективности труда осуществляют:

руководители подразделения с численностью от 2 до 15 человек;

рабочие комиссии – для подразделений с численностью 16 человек и более.

Оценку работы заместителей руководителя структурного подразделения осуществляют непосредственные руководители.

1. 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.
2. 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.
3. 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).
4. Фонд премирования формируется за счет фактической экономии по фонду оплаты труда учреждения, утвержденному в пределах субсидий из областного бюджета на текущий финансовый год, а также доходов учреждения полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Премирование работников производится на основании приказа (распоряжения) директора, издаваемого по представлениям руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Текущее премирование работникам, проработавшим неполный календарный год, производится пропорционально фактически отработанному времени.