



УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГОАУ ДПО ТОИУМЦКИ

С.С. Пузачева

«01» сентября 2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

ОГОАУ ДПО ТОИУМЦКИ

О.Г. Кулешова

«01» сентября 2017 г.

**Положение
о системе оплаты труда работников Областного
государственного образовательного автономного учреждения дополнительного
профессионального образования «Томский областной инновационный учебно-
методический центр культуры и искусства»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом РФ "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», Законом Томской области от 29.12.2005 № 234-ОЗ «Об оплате труда, а также регулировании отдельных правоотношений в сфере труда работников областных государственных учреждений, а также работников государственных органов Томской области, не являющихся государственными гражданскими служащими Томской области», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением от 04.12.2009г. № 192а «Об утверждении Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре и туризму Томской области и о внесении изменений в Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением Администрации Томской области от 18.01.2017 № 7а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области, постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009г. № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений" (вместе с "Положением о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 23.12.2013г. № 559а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области и признании утратившими силу постановления Администрации Томской области от 20.02.2006 № 18а и пункта 2 постановления Администрации Томской области от 08.12.2012 № 547а», Приказом Департамента по культуре и туризму Томской области № 104/01-09 от 31.03.2015 г. «Об утверждении документов, регулирующих оплату труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных и казенных учреждений, подведомственных Департаменту по культуре и туризму Томской области», постановлением Администрации Томской области от 18.01.2017 № 7а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области», Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2013 № 2190-р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об

утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, содержащими нормы трудового права.

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Областного государственного образовательного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Томский областной инновационный учебно-методический центр культуры и искусства» (далее по тексту Центр), устанавливая:

-размеры должностных окладов;

-наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

-наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

3. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется за счет и в пределах фонда оплаты труда согласно доведенной субсидией на выполнение государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности, а также средств из иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

4. Заработная плата труда работников предельными размерами не ограничивается.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Должностные оклады

1. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются в соответствии с квалификационными уровнями ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

ПКГ, квалификационные уровни	Наименование должности	Квалификационные требования	Размер должностного оклада (рублей)
Должности педагогических работников, относящиеся к ПКГ должностей работников образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»			
3 квалификационный уровень	методист	среднее или высшее гуманитарное образование без предъявления требований к стажу работы	7136
4 квалификационный уровень	старший методист	высшее гуманитарное образование и стаж педагогической работы не менее одного года	7305
Должности, относящиеся к ПКГ должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»			
1 квалификационный уровень	заведующий отделом	высшее гуманитарное образование и стаж педагогической работы не менее 2 лет	9010
Должности, относящиеся к ПКГ «Общепрофессиональных должностей служащих первого уровня», утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»			

1 квалификационный уровень	дежурный по административно му зданию	среднее образование, без предъявления требований к стажу работы	3901
Должности, относящихся к «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)			
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 2 лет.	5627
Должности специалистов и служащих, относящихся к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»)			
3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I должностная категория)	бухгалтер	высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы не менее 2 лет, или среднее профессиональное образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет	6453
	программист	высшее техническое образование и стаж работы в должности программиста не менее 2 лет	6453
	документовед	высшее профессиональное образование и стаж работы в должности документоведа не менее 2 лет	6453
	экономист	высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет в должности экономиста	6453
	юрисконсульт	высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет в должности юрисконсульта	6453
Профессии рабочих, относящиеся к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:			
1 квалификационны й уровень	Водитель автомобиля	наличие 1 класса и стаж работы не менее 3 лет	5432
	слесарь-сантехник	среднее образование, без предъявления требований к	5295

		стажу работы	
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	среднее образование, без предъявления требований к стажу работы	5295
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	среднее техническое образование	5295
1 квалификационны й уровень	уборщик служебных помещений	Без предъявления требований	3840

2. Оплата труда рабочих нижеперечисленных профессий может устанавливаться исходя из часовой тарифной ставки, согласно отработанному времени:

- уборщик служебных помещений,
- слесарь-сантехник,
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,
- дежурный по административному зданию.

Размер часовой тарифной ставки утверждается приказом директора и определяется исходя из должностного оклада работника и месячной нормы труда рабочего времени.

3. Оплата труда директора, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с Приказом Департамента по культуре и туризму Томской области № 104/01-09 от 31.03.2015 г. «Об утверждении документов, регулирующих оплату труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных и казенных учреждений, подведомственных Департаменту по культуре и туризму Томской области». Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Центра устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора и составляют:

Наименование должности	Размер должностного оклада /руб./
Директор	16 360,00
Заместитель директора	14 724,00
Заместитель директора	14 724,00
Главный бухгалтер	14 724,00

3. Компенсационные выплаты

1. Работникам Центра, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Компенсационные выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются работнику

в размерах и сроках, определяемых по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Компенсационная выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада).

4. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии с действующим законодательством.

5. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

Данная выплата устанавливается в размере не более 5 % должностного оклада, в зависимости от класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6. Районный коэффициент к заработной плате работников устанавливается в размере 1,3, согласно действующему законодательству РФ.

7. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (3 календарных дня) на основании заявления работника и приказа директора. Неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день может быть заменен денежной компенсацией по письменному заявлению работника (ст. 126 ТК РФ).

8. Работникам, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

9. Должностной оклад и компенсационные выплаты не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

10. Директору выплачиваются компенсационные выплаты:

- выплаты, связанные с занятостью на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда. Данная выплата устанавливается в размере не более 5 % должностного оклада, в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда, если иной размер указанной выплаты не должен быть установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

11. Заместителю директора и главному бухгалтеру выплачиваются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) к заработной плате в размере 30 % (начисляется ежемесячно на все виды выплат);

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Данная выплата устанавливается в размере не более 5 % должностного оклада, в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда, если иной размер указанной выплаты не должен быть установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

12. Указанные компенсационные выплаты могут выплачиваться из средств областного бюджета и из средств от приносящей доход деятельности.

6. Стимулирующие выплаты

1. Для работников Центра, за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера, при наличии на то оснований и средств устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавки стимулирующего характера, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»:
 - за квалификационную категорию,
 - молодым специалистам,
 - работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный»;
- надбавка стимулирующего характера, предусмотренная Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а» («Собрание законодательства Томской области», № 8/2 (49) от 31.08.2009)
 - за стаж работы (выслугу лет).
- персональная надбавка стимулирующего характера;
- премии:
 - премия за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, год;
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - единовременная премия в связи с особо значимыми событиями (юбилейными датами рождения (50,55,60 лет), при условии добросовестной работы – в размере, устанавливаемом приказом директора Центра, но не более двух должностных окладов, без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и с учетом районного коэффициента к заработной плате.

2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу педагогическим работникам:

- **за квалификационную категорию** устанавливается со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

работникам, которым присвоена вторая квалификационная категория - 825 рублей,
первая квалификационная категория - 1350 рублей,
высшая квалификационная категория - 2025 рублей.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

Педагогическим работникам, имеющим вторую квалификационную категорию, ежемесячная надбавка к должностному окладу выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

- **за стаж работы (выслугу лет)** устанавливается в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

от 3 до 5 лет - 600 рублей;
от 5 до 10 лет - 800 рублей;
от 10 до 25 лет - 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу работникам Центра - молодым специалистам устанавливается в размере 1000 рублей;

4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу работникам, директору, заместителям директора, главному бухгалтеру, имеющим специальные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный...», «Народный...»,

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени, наличие которой предусмотрено квалификационными характеристиками:

кандидата наук – в размере 300 рублей,

доктора наук – в размере 500 рублей;

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается со дня присвоения квалификационной категории (Закон Томской области « Об образовании в Томской области» от 12.08.2013 № 149-ОЗ) при наличии указанных в данном Законе оснований;

5. Должностной оклад и стимулирующие надбавки не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

6. Ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу работника Центра может устанавливаться с учетом сложности выполняемой работы и квалификации работника.

При установлении персональной надбавки учитываются следующие показатели:

заведующему отделом, старшему методисту, методисту:

- профессиональное мастерство, выраженное в высокой степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач;

- выездной характер работы, связанный с организацией курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки в учреждениях Томской области;

бухгалтеру, экономисту:

- профессиональная подготовленность,

- разработка внутренних положений;

заведующему хозяйством:

- ведение документации по охране труда и технике безопасности;

- делопроизводителю:

- подготовка документов для оформления в архив;

водителю:

- техническое обслуживание транспортного средства.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, но не более 6000 руб. для работников, занимающих общеотраслевые должности, работников, занимающих должности работников образования, и 4000 руб. для работников, занимающих профессии рабочих.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами приказом директора Центра.

Должностной оклад и персональная надбавка стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

7. Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается следующим работникам Центра (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера):

1) заведующему отделом, старшему методисту, методисту – при условии надлежащего исполнения плана деятельности соответствующего отдела, соблюдения внутреннего трудового распорядка.

Показатели премирования:

- в полном объеме выполнение плана деятельности соответствующего отдела;

- своевременная и качественная подготовка отчетов о деятельности отдела за отчетный период (месяц, квартал, год);

- своевременное и качественное исполнение документов (отчетов, приказов, решений).

2) бухгалтеру, экономисту - при условии надлежащего исполнения плана деятельности Центра, соблюдения внутреннего трудового распорядка.

Показатели премирования:

- своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных за отчетный период (месяц, квартал, год);
- достоверность и полнота сведений, предоставляемых уполномоченным органам;
- своевременное и образцовое исполнение документов (отчетов, приказов, решений);

3) юрисконсульту, документоведу - при условии надлежащего исполнения плана деятельности Центра, соблюдения внутреннего трудового распорядка.

Показатели премирования:

- качественная подготовка документов, нормативных актов;
- своевременное и образцовое исполнение документов (отчетов, приказов, решений).

4) программисту - при условии надлежащего исполнения плана деятельности Центра, соблюдения внутреннего трудового распорядка.

Показатели премирования:

- создание электронных ресурсов Центра (в виде мультимедийных презентаций, видеороликов и пр.);
- обеспечение сохранности электронных ресурсов Центра.

5) заведующий хозяйством - при условии надлежащего исполнения плана деятельности Центра, соблюдения внутреннего трудового распорядка.

Показатели премирования:

- своевременное, полное, достоверное составление и предоставление отчетных данных за отчетный период (месяц, квартал, год);
- осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной сигнализации;
- оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам.

6) Дежурному по административному зданию, уборщику служебных помещений, слесарю-сантехнику, электромонтеру по ремонту и обслуживанию здания, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания - при условии соблюдения внутреннего трудового распорядка.

Показатели премирования:

- отсутствие замечаний к срокам выполняемой работы;
- оперативность выполняемой работы.

7) Водителю - при условии соблюдения внутреннего трудового распорядка.

Показатели премирования:

- отсутствие ДТП по вине водителя;
- своевременное проведение профилактических ремонтов с целью не допустить долгосрочного и дорогостоящего ремонта

8. Премия работникам Центра начисляется пропорционально отработанному времени в соответствующем периоде, а при невыполнении плана работы за месяц, квартал, год премия может быть уменьшена, либо не выплачена в полном объеме. Выплата производится как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Премия по итогам за год начисляется и выплачивается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

9. Конкретный размер премии для каждого работника устанавливается приказом директора и предельными размерами не ограничивается.

10. Премия не начисляется (полностью или частично) работникам Центра в следующих случаях:

- недобросовестное выполнение своих трудовых обязанностей – до 100 %;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности – до 30%;
- наличие дисциплинарного взыскания – до 100%.

11. Премия за выполнение особо срочной, особо важной работы с учетом степени важности выполненной работы, оперативности выполнения работы, интенсивности труда при выполнении работы. Размер премии предельным размером не ограничен.

Премия выплачивается на основании приказа директора.

12. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются премии.

12.1. Директору выплачивается:

- премия по итогам работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

12.2. Директору учреждения выплачивается:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

12.3 Выплата премий директору учреждения по итогам работы производится исходя из годового размера премиального фонда согласно постановлению Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений», без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

12.4. Размер выплачиваемой директору учреждения премии по итогам работы за период времени определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения и его директора и условий осуществления выплаты стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с директором учреждения (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

12.5. Размер выплачиваемой директору учреждения премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени (приложение № 1 к приказу Департамента по культуре и туризму Томской области № 104/01-09 от 31.03.2015 г. «Об утверждении документов, регулирующих оплату труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных и казенных учреждений, подведомственных Департаменту по культуре и туризму Томской области»).

12.6. Оценка достигнутого учреждением результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы осуществляется комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности Департамента по культуре и туризму Томской области, с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

12.7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования директора; полномочия комиссии по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности; формы, сроки и порядок представления учреждением отчетности о выполнении указанных показателей определяются приказом Департамента по культуре и туризму Томской области.

Проект данного приказа согласуется:

во всех случаях в части показателей и критериев оценки эффективности деятельности, условий премирования и депремирования директора – с Департаментом экономики Администрации Томской области и Департаментом по управлению государственной собственностью Томской области.

12.8. Директор учреждения имеет право присутствовать на заседаниях комиссии, указанной в пункте 12.7. настоящего Положения, и давать необходимые пояснения.

12.9. На основании заключения, указанного в пункте 12.6. настоящего Положения, Департамент по культуре и туризму Томской области издает распоряжение о выплате директору учреждения премии по итогам работы.

12.10. На основании распоряжения, указанного в пункте 12.9. настоящего Положения, издается приказ учреждения о выплате директору учреждения премии по итогам работы.

12.11. Неиспользованные средства годового премиального фонда директора учреждения, предусмотренные для отдельного периода для начисления премии по итогам работы таблице 1 приложения 1 Приказа Департамента по культуре и туризму Томской области № 104/01-09 от 31.03.2015 г. «Об утверждении документов, регулирующих оплату труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных и казенных учреждений, подведомственных Департаменту по культуре и туризму Томской области»).

12.12. Директору учреждения выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждения почетной грамотой;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду труда руководителей и не может превышать размера двух должностных окладов директора в каждом указанном случае в календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании распоряжения Департамента по культуре и туризму Томской области.

12.13. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

12.14. Общая сумма указанных премий, выплаченных автономным учреждением заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения в течение финансового года, не может превышать 90% размера общей (годовой) суммы ежемесячных премий по итогам работы директора учреждения, исчисленной из максимального размера премии по итогам работы, установленного директору учреждения.

12.15. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя директора и главного бухгалтера учреждения в выполнении учреждением показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения учреждением показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителей директора и главного бухгалтера учреждения премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера.

12.16. При определении размера выплачиваемой заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения и/или работника.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

12.17. Заместителям директора и главному бухгалтеру выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями на основании приказа директора в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждения почетной грамотой;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя директора, главного бухгалтера в каждом указанном случае.

12.18. Премия не начисляется (полностью или частично) по следующим основаниям:

- недобросовестное выполнение своих трудовых обязанностей (до 100%);
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности (до 30%);
- наличие дисциплинарного взыскания (до 100%).

5. Материальная помощь

1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Центра на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи определяется индивидуально в каждом случае с учетом наличия средств в учреждении. При этом директору, его заместителям и главному бухгалтеру материальная помощь оказывается с тем, чтобы общая сумма выплаченной в течение календарного года материальной помощи не превышала двух должностных окладов работника, которому она выплачивается.

2. Основания и размеры оказания материальной помощи работникам Центра, директору, заместителям директора и главному бухгалтеру:

- В связи со смертью работника в размере до 3 000 рублей; близкого родственника (супруга, дети, родители) в размере до 2 000 рублей.
- В связи со стихийными бедствиями, значительными материальными затруднениями, кражами личного имущества – до 3 000 рублей.
- Работникам Центра, имеющим трех и более несовершеннолетних детей (иждивенцев) или в одиночку воспитывающих ребенка – до 3 000 рублей (выплачивается 1 раз в год).
- Для организации отдыха и лечения работников учреждения до двух должностных окладов в год (ко времени очередного отпуска или лечения (выплачивается 1 раз в год).
- В связи с чрезвычайными обстоятельствами до двух должностных окладов по каждому событию или происшествию. К чрезвычайным обстоятельствам относятся: серьезное и опасное для здоровья работника заболевание, требующее хирургического вмешательства; полученное работником бытовое или профессиональное увечье и т.п.
- Работникам Центра при регистрации брака или рождении ребенка – до 3000 рублей.
- В иных случаях на усмотрение Администрации Центра.

Материальная помощь работникам Центра выплачивается на основании приказа директора Центра, а в отношении директора учреждения - Департаментом по культуре и туризму Томской области.

Материальная помощь выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда Центра и/или из средств от приносящей доход деятельности после выплаты основной заработной платы, компенсационных и стимулирующих доплат и премий.

Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

6. Порядок выплаты надбавок, премий, материальной помощи.

1. Выплата надбавок, премий, материальной помощи осуществляется только при наличии экономии фонда оплаты труда и/или из средств от приносящей доход деятельности. При наличии финансовых средств, направленных на оплату труда может выплачиваться премия:

- работникам Центра (за исключением заместителей директора, главного бухгалтера);
- заместителям директора, главному бухгалтеру (общая сумма премий, выплаченных Центром заместителю директора, главному бухгалтеру в течение финансового года, не может превышать 90% общей (годовой) суммы ежемесячных премий по итогам работы, установленного директору Центра, исчисленного из максимального размера премии по итогам работы, установленного директору Центра).

2. Работникам учреждения установить совокупные выплаты за месячную норму рабочего времени и месячную норму труда (трудовые обязанности), включающие оклад (должностной оклад/ тарифную ставку), персональную надбавку стимулирующего характера, стимулирующие и компенсационные выплаты, районный коэффициент, начисленный на указанные выплаты, в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного на день выплаты

Приложение № 1
к Положению «О системе оплаты труда
работников ОГОАУ ДПО ТОИУМЦКИ»

**Порядок премирования
заместителей директора, главного бухгалтера**

№ п/п	Наименование показателей	Дата предоставления служебной записки (отчета)	Размер премии (% к должностно- му окладу)	Периодич- ность
I	Показатели премирования заместителя директора по учебно-инновационной работе			
1.1	Выполнение государственного задания по предоставлению государственных услуг	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа	не более 60	ежемесячно
1.2	Внедрение новых программных и учебно-методических разработок (не менее одной)	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа	не более 20	ежекварталь- но
1.3	Выполнений плана мероприятий (конкурсов, конференций, фестивалей)	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа	не более 50	ежемесячно
1.4	Выполнений плана мероприятий (образовательная деятельность)	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа	не более 50	ежемесячно
1.5	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом)	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа	Размер премии предельными объемами не ограничивается.	ежемесячно и годовая
1.6	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным запросам	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа	не более 100	ежемесячно
II	Показатели премирования заместителя директора по научно-методической работе			
2.1	Выполнение плана мероприятий по организации мероприятий, направленных на формирование авторитета и имиджа Центра	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа.	не более 20	ежемесячно
2.2	Выполнение плана выездных мероприятий	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным);	не более 30	ежемесячно

		в декабре, до 23 числа.		
2.3	Издание печатной продукции (не менее одной в квартал)	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа.	не более 20	ежеквартально
2.4	Выполнений плана мероприятий (конкурсов, конференций, фестивалей)	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа.	не более 50	ежемесячно
2.5	Увеличение объема привлеченных внебюджетных средств по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом)	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным), в декабре, до 23 числа.	Размер премии предельными объемами не ограничивается.	ежемесячно и годовая
2.6	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным запросам	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа.	не более 100	ежемесячно
III	Показатели премирования главного бухгалтера			
3.1	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа	не более 100	ежемесячно
3.2	Использование бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций (не менее 95% от ежемесячных назначений нарастающим итогом, 99,7% в декабре)	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа.	не более 100	ежемесячно
3.3	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным запросам	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным); в декабре, до 23 числа.	не более 100	ежемесячно
3.4	Финансовое сопровождение и увеличение объема работы, связанной с привлечением внебюджетных средств по сравнению с аналогичным периодом предшествующего года (нарастающим итогом)	ежемесячно (за исключением декабря), с 30 числа отчетного месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным), в декабре, до 23 числа.	Размер премии предельными объемами не ограничивается	ежемесячно и годовая

Директор оценивает вклад каждого работника в выполнении показателей эффективности работы Центра на основании предоставленных служебных записок (отчетов) устных и/или

письменных. По итогам оценки показателей руководителем принимается решение о размере премирования за отчетный период.

Премия выплачивается на основании приказа директора Центра.

Размер премии может увеличиваться или уменьшаться в зависимости от выполнения условий и показателей премирования.

Размер премии по показателям, напрямую зависящим от экономии фонда оплаты труда (ФОТ), увеличивается или уменьшается в зависимости от наличия (отсутствия) экономии ФОТ.

Приложение № 2

к Положению «О системе оплаты труда работников ОГОАУ ДПО ТОИУМЦКИ»

КОЭФФИЦИЕНТЫ

ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий и консультаций в областных государственных учреждениях, находящихся в ведении Департамента по культуре и туризму Томской области

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в учреждениях среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,069083	0,055211	0,0276517
Студенты	0,069083	0,055211	0,0276517
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,082863	0,069083	0,041432

Примечания:

1. Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения максимальной ставки по Профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня, установленной Положением о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту общего образования Томской области, на коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, соответствующие контингенту обучающихся и квалификационным характеристикам работника, привлекаемого к проведению учебных занятий, предусмотренных настоящим приложением.

2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

3. Ставки для почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный» устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Ставки почасовой оплаты труда для лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в рамках, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук

5. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

6. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда:

- для демонстраторов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,0089-0,0119;
- для экспертов при проведении экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников и подготовки итоговых заключений устанавливается в размере 0,041432