



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П Р И К А З**

*22 октября 2008 года*

№ 162-к

г. Омск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования "Центр охраны труда"

В соответствии с пунктом 1 Положения от отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п "Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области", приказываю:

Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования "Центр охраны труда".

Министр

В.В. Куприянов

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников автономного учреждения Омской области  
дополнительного профессионального образования  
"Центр охраны труда"

1. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования "Центр охраны труда", находящегося в ведении Министерства труда и социального развития Омской области (далее соответственно – Положение, учреждение) устанавливает:

1) условия оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, в том числе:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- условия осуществления и размеры компенсационных выплат;

- условия осуществления и размеры стимулирующих выплат;

2) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работником учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке внутреннего совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, рассчитываемого исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, а также иных источников в соответствии с законодательством.

5. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации или иного представителя (представительного органа) работников (далее – представительный орган работников).

2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

7. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, замещающих должности, не включенные в ПКГ, определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

### 3. Условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам учреждения

8. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

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

2) выплаты по районному коэффициенту;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с требованиями законодательства за фактически отработанное время.

10. К заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент. Размер районного коэффициента составляет 15 процентов и начисляется на всю сумму заработной платы.

11. При выполнении работником работ с различной квалификацией его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

12. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

Минимальный размер доплаты – 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

15. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда производится не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

16. Работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавка за качество выполняемых работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- 5) иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством.

17. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы. Решение об установлении в учреждении стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет всех источников финансирования, с учетом мнения представительного органа работников. При этом наименование стимулирующей выплаты и условия ее осуществления включаются в Положение об оплате труда работников учреждения.

18. Размеры стимулирующих выплат в виде надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ могут определяться в абсолютном значении или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с законодательством.

Рекомендуемый размер надбавок к окладу за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ – до 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы каждая.

19. Размер надбавки за стаж работы и порядок исчисления стажа работы для определения размера ежемесячной надбавки за стаж работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с законодательством.

20. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее – премии по итогам работы) осуществляются по результатам оценки эффективности деятельности работников в пределах фонда оплаты труда. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

Период, за который выплачивается премии по итогам работы, конкретизируется в Положении об оплате труда работников учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения, а также порядок расчета премии по итогам работы утверждаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения

представительного органа работников. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников должны отражать зависимость результатов труда и качества оказываемых услуг непосредственно работником, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период. Примерные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения указаны в приложении № 3 к настоящему Положению.

21. Размер премии по итогам работы определяется в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения или в абсолютных размерах.

Размеры премии по итогам работы устанавливаются руководителем учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии. Состав комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам и порядок ее работы утверждаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

#### 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

22. Зарплата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

23. Должностные оклады и стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с порядком и условиями установления должностных окладов и стимулирующих выплат руководителям бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области, их заместителям и главным бухгалтерам, утвержденным приказом Министерства труда и социального развития Омской области.

24. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

---

Приложение № 1  
к Примерному положению об оплате  
труда работников автономного  
учреждения Омской области  
дополнительного профессионального  
образования "Центр охраны труда"

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ**

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников  
автономного учреждения Омской области дополнительного  
профессионального образования "Центр охраны труда",  
замещающих должности, включенные в профессиональные  
квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1	2	3	4
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н			
1	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	8 420
		2 квалификационный уровень	8 630
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н			
2	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	1 квалификационный уровень	5 820
		2 квалификационный уровень	6 240
3	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	1 квалификационный уровень	6 550
		2 квалификационный уровень	6 760
		3 квалификационный уровень	6 970
		4 квалификационный уровень	7 280

1	2	3	4
		уровень	
		5 квалификационный уровень	7 380
4	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень	7 490
		2 квалификационный уровень (должности, по которым установлена II внутридолжностная категория)	7 800
		3 квалификационный уровень (должности, по которым установлена I внутридолжностная категория)	8 110
		4 квалификационный уровень (должности, по которым установлено производное должностное наименование "ведущий")	8 220
		5 квалификационный уровень	8 420
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	1 квалификационный уровень	8 630
		2 квалификационный уровень	8 840
		3 квалификационный уровень	9 000
3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н			
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	1 квалификационный уровень	5 410
		2 квалификационный уровень	5 820
7	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии"	1 квалификационный уровень	6 030
		2 квалификационный уровень	6 240



1	2	3	4
	рабочих второго уровня"	уровень	
3 квалификационный уровень		6 640	
4 квалификационный уровень		6 680	

---

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате  
труда работников автономного  
учреждения Омской области  
дополнительного профессионального  
образования "Центр охраны труда"

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ**  
окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников  
автономного учреждения Омской области дополнительного  
профессионального образования "Центр охраны труда",  
замещающих должности, не включенные в  
профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1	Специалист-химик	7 800
2	Заместитель руководителя лаборатории	8 800
3	Руководитель лаборатории (менеджер по качеству)	9 360

Приложение № 3  
к Примерному положению об оплате  
труда работников автономного  
учреждения Омской области  
дополнительного профессионального  
образования "Центр охраны труда"

ПРИМЕРНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
и критерии оценки эффективности работников  
автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального  
образования "Центр охраны труда"

№ п/п	Группы должностей	Показатели оценки эффективности работников	Критерии оценки эффективности работников
1	2	3	4
I. Общие показатели оценки эффективности работников			
1	Все должности, включенные в штатное расписание учреждения	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины. Соблюдение норм этики и правил делового поведения	Отсутствие фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка. Отсутствие нарушений техники безопасности и требований пожарной безопасности. Отсутствие фактов несоблюдения норм этики, правил делового поведения

1	2	3	4
II. Показатели оценки эффективности деятельности работников по группам должностей			
2	Должности работников, занятых финансово-экономическими вопросами	Соблюдение положений Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федерального закона "О бухгалтерском учете". Организация работы по недопущению и минимизации кредиторской задолженности. Своевременное, целевое и эффективное использование бюджетных средств	Отсутствие нарушений при организации и ведении бухгалтерского учета и отчетности. Отсутствие нарушений сроков сдачи отчетных материалов, заявок, планов, смет, графиков. Отсутствие предписаний надзорных и контролирурующих органов. Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств
3	Должности работников, занятых правовыми вопросами	Осуществление своевременной и качественной подготовки и (или) правовой экспертизы локальных нормативных актов учреждения (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.). Осуществление правового сопровождения процесса заключения договоров, соглашений и других юридических документов, мониторинга изменений в законодательстве	Отсутствие замечаний по подготовке и (или) правовой экспертизе локальных нормативных актов (приказов, положений, должностных инструкций и т.п.). Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов
4	Должности работников, занятых кадровыми вопросами, делопроизводством и архивоведением	Осуществление своевременной подготовки кадровых и архивных документов, надлежащее их оформление. Соблюдение положений и норм, установленных трудовым законодательством при оформлении (сопровождении) трудовых отношений с работниками	Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов. Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок, связанных с кадровым делопроизводством и архивоведением

1	2	3	4
5	<p>Должности работников, относимых к основному персоналу</p>	<p>Обеспечение своевременного и качественного оказания услуг с соблюдением положений федерального законодательства. Своевременное и качественное ведение документации по оказанию услуг: подготовка плановых, информационных, отчетных материалов и др. Организация работы, направленной на повышение эффективности оказания услуг.</p>	<p>Отсутствие замечаний по результатам внутренних и внешних проверок. Отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг на качество оказываемых услуг. Отсутствие предписаний надзорных и контролирурующих органов. Отсутствие замечаний к ведению и хранению документации, качеству учета, составлению и своевременному представлению отчетности. Проявление инициативы, увеличение количества и повышение качества оказания услуг</p>
6	<p>Должности водителей автотранспорта</p>	<p>Обеспечение бережного отношения к вверенному имуществу. Обеспечение безаварийного режима работы</p>	<p>Отсутствие замечаний по содержанию и сохранности вверенного имущества учреждения (автотранспортного средства, механизмов, приспособлений и др.). Отсутствие замечаний по результатам проверок. Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине работника. Качественное транспортное обслуживание мероприятий, проводимых учреждением</p>