



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА АРЗАМАСА

17.05.2021 № 588

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, подведомственного департаменту культуры администрации города Арзамаса Нижегородской области, по виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера» (84.11.3)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года №296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017 г. №153 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Арзамаса Нижегородской области

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения, подведомственное департаменту культуры администрации города Арзамаса, по виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера» (84.11.3) согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации города Арзамаса от 21.03.2012г. №386 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного

учреждения «Центр комплексного обслуживания «Культура» города Арзамаса Нижегородской области;

- постановление администрации города Арзамаса от 01.04.2013г. №545 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр комплексного обслуживания «Культура» города Арзамаса Нижегородской области»;

- постановление администрации города Арзамаса от 21.11.2013 г. № 2241 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр комплексного обслуживания «Культура» города Арзамаса Нижегородской области»;

- постановление администрации города Арзамаса от 10.11.2014 г. №1960 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр комплексного обслуживания «Культура» города Арзамаса Нижегородской области»;

- постановление администрации города Арзамаса от 16.10.2017 г. №1534 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр комплексного обслуживания «Культура» города Арзамаса Нижегородской области»;

- постановление администрации города Арзамаса от 18.10.2017 г. №1568 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр комплексного обслуживания «Культура» города Арзамаса Нижегородской области»;

- постановление администрации города Арзамаса от 16.03.2018 г. №356 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр комплексного обслуживания «Культура» города Арзамаса Нижегородской области»;

- постановление администрации города Арзамаса от 29.04.2019 г. №576 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр комплексного обслуживания «Культура» города Арзамаса Нижегородской области»;

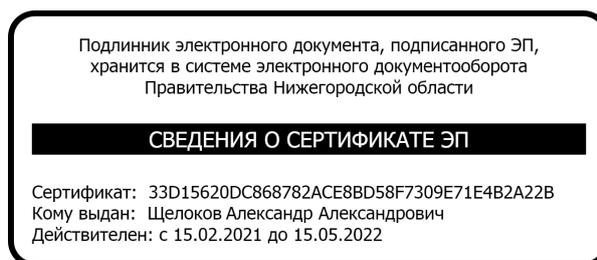
- постановление администрации города Арзамаса от 02.10.2019г. №1474 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр комплексного обслуживания «Культура».

3. Управлению коммуникаций администрации города Арзамаса обеспечить официальное опубликование настоящего постановления в газете «Арзамасские новости» и размещение на портале органов местного самоуправления города Арзамаса.

4. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Арзамаса по социальным вопросам Р.В. Шершакова.

Мэр города Арзамаса



А.А.Щелоков

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННОГО ДЕПАРТАМЕНТУ КУЛЬТУРЫ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА АРЗАМАСА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ, ПО
ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНОВ
МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ПО УПРАВЛЕНИЮ ВОПРОСАМИ ОБЩЕГО
ХАРАКТЕРА (КОД 84.11.3).**

(далее - Положение)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 N 296 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области", постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017 N 153 "Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Арзамаса Нижегородской области" и в соответствии со статьей 14 Устава города Арзамаса.

Настоящее Положение носит обязательный характер и применяется при определении заработной платы работников муниципального казенного учреждения «Центр комплексного обслуживания «Культура» города Арзамаса Нижегородской области (далее - учреждение).

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с трудовым законодательством, правовыми актами администрации города Арзамаса, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- настоящим положением и носит обязательный характер.

1.2.1 Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации города Арзамаса Нижегородской области, определяемый путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации города Арзамаса Нижегородской области, на установленную численность муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации города Арзамаса Нижегородской области, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится администрацией города Арзамаса до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации города Арзамаса Нижегородской области.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.4. По должностям работников учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

1.5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные, стимулирующие выплаты.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Фонд оплаты труда для работников Учреждения устанавливается на календарный год в размере 28 должностных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием.

1.8. Объем ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников учреждения, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, органов местного самоуправления города Арзамаса.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации города Арзамаса от 14.10.2008 года №1782;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации города Арзамаса от 14.10.2008 года №1783;

- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

- мнением представительного органа работников.

2.1.2 Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.3. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям служащих, устанавливаются следующие

повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по ПКГ "Общепромышленные должности руководителей, специалистов и служащих":

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе	Повышающий коэффициент по ПКГ в зависимости от занимаемой должности	Должностной оклад (руб.)
Должности, не включенные в ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада - 7278 рубля			
4	Ведущий специалист	1,52	11063

2.1.4. Индексация окладов (должностных окладов) производится в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных в городском бюджете на очередной финансовый год.

2.1.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 2.2 настоящего Положения.

2.1.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 2.3 настоящего Положения.

2.1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) в процентном отношении или в денежном выражении.

Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих, компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.2. Компенсационные выплаты.

2.2.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и период, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и период, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и период, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной дневной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) сверх ставки заработной платы, 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 ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) сверх ставки заработной платы, оклада

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.6. Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- за качество выполняемых работ.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Учреждения в процентном отношении к должностному окладу.

2.3.2. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- качественное исполнение должностных обязанностей;
- профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- сложность, срочность выполняемых работ;
- участие в выполнении непредвиденных, особо важных и ответственных работ, важных мероприятий.

Размер выплаты устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном денежном выражении.

2.3.3. Выплата за качество выполняемых работ для всех работников учреждения устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемые с учетом мнения совета трудового коллектива на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы работников, измеряемых качественными и количественными показателями.

2.3.4 Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов его труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

2.3.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается к окладу (должностному окладу) всем работникам в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах:

при общем трудовом стаже	(процент)
от 1 года до 3 лет включительно	- 10
от 3 лет до 8 лет включительно	- 15
от 8 лет до 15 лет включительно	- 20
от 15 лет до 20 лет включительно	- 25
свыше 20 лет	- 30

2.3.6. При установлении премирования по итогам работы (месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий;

- своевременная сдача отчетности.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных в городском бюджете на очередной финансовый год.

2.4. Условия оплаты труда директора Учреждения, главного бухгалтера.

2.4.1. Заработная плата директора Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении директора учреждения- правовым актом администрации города Арзамаса;

в отношении главного бухгалтера -директором учреждения.

2.4.2. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения. Размер должностного оклада зависит от уровня квалификации, образования, качества, объемов выполняемых работ.

2.4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения и главного бухгалтера, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы

работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и главного бухгалтера), в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя и главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

Индексация (повышение) заработной платы директора учреждения и главного бухгалтера осуществляется при формировании городского бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению администрации города Арзамаса Нижегородской области.

2.4.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу работников или в абсолютном денежном выражении.

2.4.5. Размер стимулирующих выплат директору Учреждения утверждается распоряжением администрации города Арзамаса, главному бухгалтеру приказом учреждения по согласованию с директором департамента культуры за счет средств бюджета, направленных на оплату труда работников Учреждения.

2.4.6. Директору Учреждения, главному бухгалтеру производится выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет ежемесячно к должностному окладу в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах:

при общем трудовом стаже	(процент)
от 1 года до 3 лет включительно	- 10
от 3 лет до 8 лет включительно	- 15
от 8 лет до 15 лет включительно	- 20
от 15 лет до 20 лет включительно	- 25
свыше 20 лет	- 30

2.4.7. При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются: интенсивность и напряженность работы, качественное исполнение должностных обязанностей, профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций.

2.4.8 Выплата за качество выполняемых работ директору учреждения устанавливается распоряжением администрации города Арзамаса по результатам достижения показателей оценки эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

Показатели эффективности деятельности учреждения устанавливаются приказом директора департамента культуры администрации города Арзамаса.

В качестве показателя эффективности работы руководителя устанавливается показатель роста среднемесячной заработной платы работников учреждений культуры и дополнительного образования в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

2.4.9. Премирование директора Учреждения и главного бухгалтера осуществляется по результатам деятельности Учреждения устанавливаемых:

- в отношении директора распоряжением мэра города Арзамаса;
- в отношении главного бухгалтера – директором учреждения по согласованию с директором департамента культуры администрации города Арзамаса Нижегородской области.

2.4.10. Размеры премирования директора Учреждения, порядок выплаты производится в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений культуры подведомственных департаменту культуры администрации города Арзамаса Нижегородской области, утвержденным Приказом директора департамента культуры администрации города Арзамаса Нижегородской области.

2.4.11. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте администрации города Арзамас.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя и главного бухгалтера учреждения и представления указанными лицами данной информации, утвержден постановлением администрации города Арзамаса от 10 февраля 2017 года N 154.

2.4.12 Директору Учреждения, главному бухгалтеру при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере двух окладов (должностных окладов). Работнику, проработавшему неполный календарный год, материальная помощь выплачивается в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени.

2.5. Иные выплаты.

2.5.1. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам выплачивается материальная помощь в размере двух окладов (должностных окладов). Работнику, проработавшему неполный календарный год, материальная помощь выплачивается в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени.

2.5.2. Работникам может быть оказана материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда в связи с рождением ребенка,

заключением брака, смертью близкого родственника (родители, муж, жена, дети) либо смертью самого работника (по заявлению близкого родственника), с юбилейными датами и в других случаях.

2.5.3. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в календарном году, максимальными размерами не ограничивается.

2.5.4. Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения оформляется распоряжением администрации города Арзамаса.

2.5.5. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения могут выплачиваться единовременные поощрительные выплаты в связи с профессиональными праздниками, юбилейными датами работников и руководителя.