



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА АРЗАМАСА

«___» _____ 20 г.

29.07.2021

№ 1003

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения, подведомственного департаменту образования администрации города Арзамаса, по виду экономической деятельности «Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе (код 68.32.2)» (далее – Положение).

В соответствии с постановлением администрации города Арзамаса от 04.03.2020 №225 «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Арзамаса Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017г. №153» и в целях приведения в соответствие с действующим законодательством:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения, подведомственного департаменту образования администрации города Арзамаса, по виду экономической деятельности «Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе (код 68.32.2)», согласно приложению.

2. Руководителю муниципального учреждения, подведомственного департаменту образования администрации города Арзамаса, внести изменения в положение об оплате труда работников, с учетом Положения утвержденного настоящим постановлением.

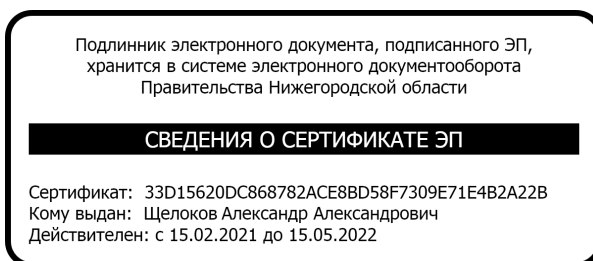
3. Управлению коммуникаций администрации города Арзамаса (Бурцев Д. Ю.) обеспечить опубликование настоящего постановления в газете

«Арзамасские новости», а так же на официальном сайте администрации города Арзамаса.

4. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования.

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

Мэр города Арзамаса



А.А.Щелоков

Утверждено
постановлением администрации
города Арзамаса
от «__» _____ 2021г. № _____

**Примерное положение об оплате труда работников
муниципального учреждения, подведомственного департаменту
образования администрации города Арзамаса, по виду экономической
деятельности «Управление эксплуатацией нежилого фонда
за вознаграждение или на договорной основе (код 68.32.2)»**

I. Общие положения.

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения, подведомственного департаменту образования администрации города Арзамаса, по виду экономической деятельности «Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе (код 68.32.2)» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008г. №296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом министерства здравоохранения и социального Развития РФ от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017г. №153 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Арзамаса Нижегородской области»,

постановлением администрации города Арзамаса от 17.02.2021 года №176 «О внесении изменений в постановление администрации города Арзамаса от 13.10.2014г. №1775», постановлением администрации города Арзамаса от 04.03.2020 №225 «О внесении изменений в Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Арзамаса Нижегородской области, утвержденное постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017г. №153».

1.2. Примерное положение определяет примерный порядок оплаты труда работников муниципального учреждения, подведомственного департаменту образования администрации города Арзамаса, по виду экономической деятельности «Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе».

1.3. Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемый порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального учреждения;
- рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;
- условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

1.4. Системы оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливаются коллективным договором, 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, настоящим Примерным положением с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением Администрации города Арзамаса;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением Администрации города Арзамаса;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общетраслевых профессий рабочих муниципальных бюджетных учреждений города Арзамаса Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников – общего собрания работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, состоящая из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом выводов, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П, в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

1.6. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.8. Заработная плата работников муниципального учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.9. Должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

1.10. Штатное расписание муниципального учреждения в соответствии с уставом муниципального учреждения утверждается руководителем данного учреждения по согласованию с директором департамента образования администрации города Арзамаса, и включает в себя все должности работников

данного учреждения.

1.11. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников организации.

Порядок распределения средств от приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Индексация заработной платы работников учреждений, являющихся получателями бюджетных средств, устанавливается нормативными правовыми актами Администрации города Арзамаса как при формировании городского бюджета на очередной финансовый год, так и в течение года.

Фонд оплаты труда муниципального учреждения устанавливается в размере 28,5 должностных окладов (ставок заработной платы) по занимаемым должностям, профессиям, предусмотренным штатным расписанием.

1.12. Основной персонал муниципального учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители. Вспомогательный персонал муниципального учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания услуги (выполнении работы)).

1.13. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения определяется постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017 №153 «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Арзамаса Нижегородской области» и составляет не более 40 процентов.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда (ФОТ) работников муниципального учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается директором учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады (ставки заработной платы), компенсационные выплаты.

2.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

По должностям работников учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются руководителем муниципального учреждения в зависимости от сложности труда.

2.4. Рекомендуемый порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального учреждения, рекомендуемые размеры минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп, основания и величины рекомендуемых надбавок (коэффициентов), повышающих минимальные оклады (ставки заработной платы), установлены в приложении 1 к настоящему Примерному положению.

2.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения к должностным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Рекомендуемый перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в Приложении 2 к настоящему Примерному положению.

2.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

Муниципальное учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера установленных

настоящим Примерным положением.

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, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов 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.

Рекомендуемый перечень и примерные условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципального учреждения приведены в Приложении 3 к настоящему Примерному положению.

2.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.8. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и составляет 40 часов в неделю.

2.9. В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в муниципальном учреждении может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего

времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения.

III. Порядок установления должностных окладов

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника муниципального учреждения устанавливается в зависимости от отнесения занимаемой работником должности (профессии) к соответствующим квалификационным уровням и профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, квалификационной категории, сложности и объёма выполняемой работы.

3.2. Базой для расчёта должностного оклада (ставки заработной платы) конкретному работнику является минимальный оклад (ставка заработной платы), соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу (ставке заработной платы) по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад (ставку заработной платы) по должности (профессии).

3.3. Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального учреждения производится при изменении минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ, с даты введения новых минимальных окладов, минимальных ставок заработной платы.

IV. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного

оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении руководителя муниципального учреждения – нормативно-правовым актом администрации города Арзамаса;

в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера – руководителем муниципального учреждения.

4.2. Должностной оклад руководителю муниципального учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

4.3. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера (Приложением 2 к настоящему Примерному положению).

4.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю муниципального учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с

рекомендуемым перечнем видов выплат стимулирующего характера (Приложением 3 к настоящему Примерному положению).

4.6. Стимулирующая выплата руководителю муниципального учреждения за качество работы производится в соответствии с порядком рассмотрения и утверждения целевых показателей эффективности работы руководителей прочих организаций, утверждаемым департаментом образования.

Размер стимулирующих выплат руководителю муниципального учреждения утверждается распоряжением администрации города Арзамаса, за исключением надбавки за выслугу лет, которая определяется трудовым договором.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством)

4.7. Стимулирующая выплата заместителю руководителя и главному бухгалтеру за качество работы устанавливается в соответствии с Порядком рассмотрения и утверждения показателей эффективности работы работников муниципального учреждения, разрабатываемым муниципальным учреждением самостоятельно и утверждаемым руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников. Показатели и критерии эффективности работы для определения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителю руководителя, главному бухгалтеру разрабатываются учреждением самостоятельно и утверждаются

руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников.

4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера) устанавливается постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017 №157 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Арзамаса Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений» в кратности 5.

4.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

4.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации города Арзамаса по форме и в сроки, установленные постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017 №154 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений

города Арзамаса Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации».

4.11. Индексация (повышение) заработной платы руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется при формировании городского бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и на плановый период) и в течение финансового года по решению администрации города Арзамаса.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации непосредственного руководителя, могут быть назначены руководителем муниципального учреждения на соответствующие должности.

5.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

5.3. Порядок, условия и размеры выплат материальной помощи устанавливается в положении об оплате труда работников муниципального учреждения, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Приложение 1

к Примерному положению об оплате труда работников
муниципального учреждения, подведомственного департаменту
образования администрации города Арзамаса, по виду
экономической деятельности «Управление
эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение
или на договорной основе»

Рекомендуемый порядок формирования должностных окладов
(ставок заработной платы) работников муниципального учреждения,
подведомственного департаменту образования администрации города
Арзамаса, по виду экономической деятельности «Управление эксплуатацией
нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе»

1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального оклада (минимального размера ставки заработной платы) по профессиональной квалификационной группе и применения повышающих коэффициентов.

2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня".

Рекомендуемый размер минимального оклада - 5580 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый повышающий коэффициент по должности	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	агент по снабжению;	1,0	5580

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня".

Рекомендуемый размер минимального оклада - 6065 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый повышающий коэффициент по должности	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	диспетчер; инспектор по кадрам; администратор;	1,0	6065
2 квалификационный уровень	заведующий складом;	1,04	6308
4 квалификационный уровень	механик; мастер участка (ремонтно-строительных работ); мастер участка (охранно-пожарной сигнализации); мастер участка (сантехнических работ)	1,09	6611
	старший мастер участка (сантехнических работ)	1,2	7278

2.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Рекомендуемый размер минимального оклада - 7278 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый повышающий коэффициент по должности	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	энергетик;	1,0	7278
2 квалификационный уровень	бухгалтер II категории; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности II категории;	1,26	9170
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер;	1,65	12009

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня".

Рекомендуемый размер минимального оклада - 14500 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый повышающий коэффициент по должности	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
2 квалификационный	главный инженер	1,47	21315

уровень			
3 квалификационный уровень	Заведующий пунктом	1,48	21460

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям профессионально-квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

3.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Рекомендуемый размер минимальной ставки заработной платы - 4466 рублей.

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый повышающий коэффициент по должности	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень			
1 квалификационный разряд	сторож; уборщик служебных помещений;	1,0	4466
3 квалификационный разряд	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1,09	4868

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня".

Рекомендуемый размер минимальной ставки заработной платы - 5065 рубля.

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый коэффициент	Рекомендуемая ставка заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень			
4 квалификационный разряд	водитель автомобиля;	1,0	5065
5 квалификационный разряд	жестянщик; маляр строительный; облицовщик-плиточник; каменщик; токарь; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электромонтер охранно-пожарной сигнализации; кровельщик по рулонным кровлям и кровлям из штучных материалов; электрогазосварщик; плотник;	1,11	5622

2 квалификационный уровень			
6 квалификационный разряд	машинист экскаватора	1,23	6230

4. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников.

4.1. Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня".

Рекомендуемый размер минимального оклада – 7503 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый повышающий коэффициент по должности	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	санитарка;	-	7503

4.2. Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал".

Рекомендуемый размер минимального оклада - 10537 рублей.

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый повышающий коэффициент по должности	Рекомендуемый должностной оклад, рублей
4 квалификационный уровень	фельдшер;	-	10537

Приложение 2

к Примерному положению об оплате труда работников
муниципального учреждения, подведомственного департаменту
образования администрации города Арзамаса, по виду
экономической деятельности «Управление
эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение
или на договорной основе»

Рекомендуемые виды выплат компенсационного характера,
условия их установления и выплаты

1. В соответствии с постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 года № 1782 «Об утверждении Перечня выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера» работникам муниципального учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 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).

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы). Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенный размер оплаты труда (ст. 147

ТК РФ). Основанием для предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, являются результаты проведения специальной оценки условий труда на соответствующих рабочих местах (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда").

4. Порядок установления выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№	Перечень оснований	Размер выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) по должности
1	<p>В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <p> работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам (суммированный учет рабочего времени)</p> <p> работникам, получающим оклад (должностной оклад)</p>	<p>Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:</p> <p> в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;</p> <p> в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх 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</p>

	<p>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.</p>	<p>ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p>
2	<p>В случае привлечения работника к сверхурочной работе</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно. Часы, отработанные в выходные и праздничные дни, в расчет сверхурочных часов не входят.</p>	<p>За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.</p>
3	<p>В случае привлечения работника к работе в ночное время</p>	<p>Размер выплаты за работу в ночное время составляет не менее 35 процентов</p>

		<p>должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы работника.</p> <p>Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.</p> <p>Ночным считается время с 22.00 часов текущего дня до 6.00 часов следующего дня.</p>
4	При совмещении профессий (должностей)	По соглашению сторон
5	При увеличении объема работ (расширении зоны обслуживания)	По соглашению сторон
6	При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон
7	За работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации:	
	1 класса;	25
	2 класса	10

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников муниципального учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального учреждения, подведомственного департаменту образования администрации города Арзамаса, по виду экономической деятельности «Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе»

Рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на вышеуказанные цели.

2. Руководитель муниципального учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации численности персонала.

3. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального учреждения устанавливаются руководителем муниципального учреждения, как на определенный период, так и бессрочно.

5. В соответствии с постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 года № 1783 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке

установления выплат стимулирующего характера» работникам муниципального учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5. Выплата стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты в виде надбавки за интенсивность и высокие результаты предполагает поощрение работника за интенсивность и напряженность работы.

При установлении надбавки учитываются следующие критерии:

- сложность, срочность выполняемых работ;
- инициатива и самостоятельное выполнение особо сложных и ответственных работ;
- высокий профессионализм.

Размер надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы) за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы). Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты не ограничен.

Увеличение или снижение установленного размера надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы) за интенсивность и высокие результаты работы, а также ее отмена производится на основании приказа руководителя муниципального учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

6. Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ в виде надбавки за качество выполняемых работ предполагает поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; четкое и своевременное выполнение приказов, распоряжений и указаний, вышестоящих в порядке подчиненности

руководителей; добросовестное соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, отсутствие обоснованных жалоб.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем муниципального учреждения в денежной форме в зависимости от выполнения целевых показателей и критериев эффективности работы работника.

Показатели и критерии эффективности работы для определения выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ заместителю руководителя, главному бухгалтеру и другим работникам учреждения, а также Порядок рассмотрения и утверждения показателей эффективности работы работников муниципального учреждения разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и утверждаются руководителем муниципального учреждения по согласованию с представительным органом работников муниципального учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается пропорционально отработанному времени.

7. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет в виде надбавки за выслугу лет устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах:

Выслуга лет при общем трудовом стаже	Размер надбавки в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) по должности
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

Надбавка за выслугу лет выплачивается пропорционально отработанному времени.

8. Премияльная выплата по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за конкретные результаты труда по итогам работы за

определенный период времени (месяц, квартал, год). При премировании по итогам работы учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- участие в выполнении конкретных особо важных заданий и особо срочных работ;
- выполнение работ по ликвидации аварийных ситуаций ранее установленного срока;
- качественное и своевременное выполнение ремонтных работ на объектах;
- качественная и оперативная подготовка объектов к отопительному сезону;
- качественная и оперативная подготовка объектов к началу учебного года;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премиальная выплата по итогам работы может выплачиваться с целью поощрения работников в связи государственными и профессиональными праздниками с учетом фактически отработанного времени и при условии отсутствия взысканий.

Премиальные выплаты работникам муниципального учреждения носят разовый характер и могут определяться как в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Премиальные выплаты работникам муниципального учреждения выплачиваются за счет всех источников финансирования и устанавливаются руководителем муниципального учреждения по представлению непосредственного руководителя.

Выплаты производятся работникам, состоящим в трудовых отношениях с работодателем на дату принятия решения о производстве выплаты.

9. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливается в положении об оплате труда работников муниципального учреждения, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников муниципального учреждения в трудовых договорах.



Прокуратура Российской Федерации

Мэру г.Арзамаса

**ПРОКУРАТУРА
Нижегородской области**

Щелокову А.А.

Арзамасская городская прокуратура

ул. Коммунистов, д. 6
г. Арзамас, 607223

27.07.2021 № 2-1-2021

На № _____

Уважаемый Александр Александрович!

Арзамасской городской прокуратурой изучен представленный проект постановления администрации города Арзамаса Нижегородской области «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения, подведомственного департаменту образования администрации города Арзамаса, по виду экономической деятельности «Управление эксплуатацией нежилого фонда за вознаграждение или на договорной основе (код 68.32.2)».

В ходе проверки нарушений действующего законодательства не установлено, коррупциогенных факторов не выявлено.

И.о. Заместителя городского прокурора

О.А.Демченко

Сухарева О.Ю.
9-07-72

Б 078976