



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА АРЗАМАСА

08.10.2021 № 1360

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Арzamаса по виду экономической деятельности «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания» (код 56.29)»

На основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления 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», постановления администрации города Арзамаса от 13.10.2014 № 1775 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений города Арзамаса»:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Арзамаса по виду экономической деятельности «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания» (код 56.29)» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление администрации города Арзамаса от 04.09.2018 № 1354 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Арзамасского муниципального учреждения социального питания»;

2.2. постановление администрации города Арзамаса от 24.09.2019 № 1434 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Арзамасского муниципального учреждения социального питания, утвержденное постановлением администрации города Арзамаса от 04.09.2018г. №1354».

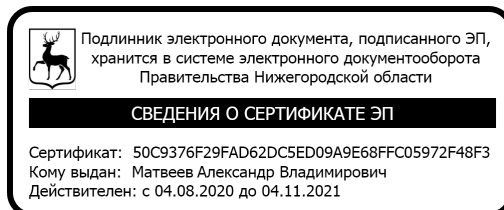
3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на отношения, возникшие с 1 марта 2021 года.

4. Управлению коммуникаций администрации города Арзамаса обеспечить официальное опубликование настоящего постановления в средствах массовой информации.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города по экономическому развитию и туризму А.В.Матвеева.

Временно исполняющий полномочия
мэра города Арзамаса

А.В. Матвеев



Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города
Арзамаса по виду экономической деятельности «Деятельность предприятий
общественного питания по прочим видам организации питания» (код 56.29)»
(далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017 года № 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 10.02.2017 года № 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», постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 года № 1782 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, казённых и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера», постановлением мэра города Арзамаса от 14.10.2008 № 1783 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, казённых и автономных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера, постановлением администрации города Арзамаса от 13.10.2014 года № 1775 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений города Арзамаса», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, муниципальными правовыми актами города Арзамаса.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Арзамаса, по виду экономической деятельности 56.29 «Деятельность предприятий общественного питания по прочим видам организации питания» (далее - учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Нижегородской области, муниципальными правовыми актами города Арзамаса, положением.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях:

- 1) повышения уровня заработной платы работников учреждения;
- 2) установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- 3) усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- 4) расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 2) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- 3) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации города Арзамаса;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, утвержденного постановлением администрации города Арзамаса;
- 6) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений, установленных постановлением администрации города Арзамаса Нижегородской области;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

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

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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.

1.7. Должностные оклады, предусмотренные положением, 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.

1.8. Заработная плата работников учреждения определяется исходя из:

- 1) минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) по ПКГ;
- 2) повышающих коэффициентов в зависимости от занимаемой должности;
- 3) выплат компенсационного характера (начисляются от должностного оклада, ставки заработной платы);
- 4) выплат стимулирующего характера (начисляются от должностного оклада, ставки заработной платы).

1.9. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности формирует оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности.

Должностной оклад формируется в результате произведения минимального оклада, минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающего коэффициента по занимаемой должности.

1.10. В зависимости от условий труда работников учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

Применение выплат компенсационного характера к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.11. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за свои трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, настоящим положением.

1.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить эффективность его работы.

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

1) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

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

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

4) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

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

1.13. Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.14. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказанием услуг (выполнением работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному, вспомогательному персоналу учреждения приведен в Приложении 1 к Положению.

1.15. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом утверждается руководителем по согласованию с департаментом торговли и туризма администрации города Арзамаса Нижегородской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения и являющимся главным распорядителем средств городского бюджета (далее учредитель) и включает в себя все должности работников учреждения.

1.16. Штатная численность работников учреждения устанавливается

руководителем муниципального учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.17. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

1.18. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного городским бюджетом на очередной финансовый год.

1.19. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Минимальные размеры окладов (ставок заработной платы) работников различных профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Положение предусматривает коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад (ставку заработной платы).

2.1.2. Размеры должностных окладов работников по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих.

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Должности отнесённые к ПКГ	Повышающий коэффициент по должности	Должностной оклад, рублей
1	2	3	4	5
1. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» Размер минимального должностного оклада – 5580 руб.				
1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, Экспедитор	0,65	3627 руб.
2. ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» Размер минимального должностного оклада – 6065 руб.				
2.1.	2 квалификационный	Заведующий	0,69	4184 руб.

	уровень	складом, Заведующий хозяйством			
2.2.	3 квалификационный уровень	Товаровед категории	1	1,12	6792 руб.
2.3.	4 квалификационный уровень	Механик		1,28	7763 руб.
3. ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» Размер минимального должностного оклада – 7278 руб.					
3.1.	1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам		0,67	4876 руб.
3.2.	2 квалификационный уровень	Бухгалтер категории	2	0,764	5604 руб.
3.3.	3 квалификационный уровень	Технолог категории, Бухгалтер категории	1 1	0,923	6768 руб.
4. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» Размер минимального должностного оклада – 4466 руб.					
1 квалификационный уровень					
4.1.	1 квалификационный разряд	Уборщик служебных помещений, Грузчик, Сторож		1,00	4466 руб.
4.2.	2 квалификационный разряд	Уборщик производственных помещений, Уборщик территории, Кладовщик		1,04	4645 руб.
4.3.	3 квалификационный разряд	Разрубщик мяса		1,09	4868 руб.
5. ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» Размер минимального должностного оклада – 5065 руб.					
1 квалификационный уровень					
5.1.	4 квалификационный разряд	Водитель автомобиля		1,00	5065 руб.
5.2.	5 квалификационный разряд	Электрик		1,11	5622 руб.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, а именно:

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

2) 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).

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

2.2.4. 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):

1) за работу в ночное время: за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) – размер выплат 20 % от должностного оклада (ставки заработной платы);

2) за сверхурочную работу – оплата производится за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере от должностного оклада по должности (ставки заработной платы);

3) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

б) работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки ((части должностного оклада) за день или час работы) 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 ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.2.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

2.2.5. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива учреждения, в зависимости от степени и продолжительности занятости работника учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам приказом руководителя.

2.3. Стимулирующие выплаты.

2.3.1. В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях города Арзамаса Нижегородской области, а именно:

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

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или в абсолютном размере.

2.3.2. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

2.3.4. Работникам учреждения устанавливается выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы ежемесячно до 50 % должностного оклада. Конкретный размер индивидуальной надбавки устанавливается работникам учреждения приказом руководителя с учетом трудовых функций, сложности выполняемых работ, своевременного выполнения большого объема работ с меньшим количеством ресурсов (временных, материальных и др.) Надбавка за интенсивность и высокие результаты устанавливается работнику на определенный срок, но не более чем до конца года.

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

- 1) интенсивность и напряженность работы при выполнении муниципального задания;
- 2) осуществление необходимых мер по эффективному использованию бюджетных средств;
- 3) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

5) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

6) участие в выполнении непредвиденных, особо важных и ответственных работ, важных мероприятий;

7) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций.

2.3.6. Работникам учреждения устанавливается выплата за качество выполняемых работ при условии выполнения (достижения) работником показателей и критериев оценки эффективности деятельности в размере до 1,0 должностного оклада ежеквартально.

2.3.7. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения разрабатываются с учетом:

1) достижения и превышения плановых нормативных показателей работы;

2) добросовестного исполнения работником возложенных на него должностных обязанностей;

3) качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;

4) за инициативу, творчество и применение в работе прогрессивных форм, методов и содержания организации труда;

5) соблюдения работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

6) соблюдения сроков предоставления статистической и другой отчетности, их достоверность и качество и др.

Размер и условия осуществления выплаты за качество работ, конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников устанавливаются локальными актами учреждения.

2.3.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается ежемесячно работникам учреждения к должностному окладу, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях осуществляющих деятельность общественного питания:

1) от 1 года до 8 лет – 15%;

2) от 8 лет до 15 лет – 25 %;

3) более 15 лет - 30 %.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж непрерывной работы в учреждении.

2.3.9. Премии по итогам работы устанавливаются работникам одновременно в размере до 1,0 должностного оклада:

1) за выполнение конкретных особо важных заданий и особо срочных работ;

2) участие в проведении городских мероприятий;

3) участие в организации летнего отдыха детей, молодежи;

4) за получение городских, ведомственных и отраслевых наград.

Конкретный размер премирования работников по данным основаниям устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом личного вклада в пределах фонда оплаты труда.

2.3.10. Перечень оснований отмены стимулирующих выплат, кроме выплаты за стаж работы:

- 1) неоднократное (более двух) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- 2) наличие не снятого дисциплинарного взыскания у работника;
- 3) иные, установленные в локальном акте.

3. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя, главного бухгалтера, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

- 1) в отношении руководителя учреждения – правовым актом администрации города Арзамаса;
- 2) в отношении главного бухгалтера – руководителем учреждения.

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

Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и главного бухгалтера в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении.

3.4. Для поощрения руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя за соответствующий период.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения распоряжением администрации города Арзамаса.

3.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения распоряжением администрации города Арзамаса по согласованию с департаментом торговли и туризма администрации города Арзамаса, главному бухгалтеру - руководителем учреждения.

Порядок установления стимулирующих выплат, показатели эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения определены данным положением.

Порядок установления стимулирующих выплат, показатели и критерии эффективности работы главного бухгалтера определены настоящим положением, коллективным договором, иными локальными актами учреждения.

3.7. Руководителю, главному бухгалтеру учреждения устанавливается выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 25% должностного оклада.

Руководителю учреждения устанавливается за сложность выполняемых работ, своевременное выполнение большого объема работ с учетом эффективной

организации работ по своевременному обеспечению продуктами питания, цикличным меню, технико – технологическими картами, нормами закладок образовательных учреждений города. Порядок установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения установлены в приложении 2 к положению.

Главному бухгалтеру учреждения устанавливается выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы за своевременное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности, наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности, соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учет имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий. Конкретный размер индивидуальной надбавки устанавливается главному бухгалтеру приказом руководителя учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается ежемесячно на определенный период времени, но не более, чем до конца года.

3.8. Стимулирующая выплата руководителю учреждения за качество работы является основным видом выплат стимулирующего характера и осуществляется в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения ежеквартально.

Порядок установления стимулирующей выплаты за качество работы, показатели эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения установлены в приложении 3 к положению.

3.9. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в зависимости от стажа руководящей работы.

В стаж руководящей работы включаются периоды работы в должностях: директор, заместитель директора, главный бухгалтер.

Величина выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентном отношении к должностному окладу:

- 1) от 1 года до 8 лет – 15 %;
- 2) от 8 до 15 лет – 25 %;
- 3) более 15 лет – 30 %.

3.10. Премияльные выплаты стимулирующего характера по итогам работы предполагают единовременное поощрение руководителя учреждения в размере до 1,0 должностного оклада:

- 1) за внедрение эффективных методов управления учреждением;
- 2) выполнение непредвиденных, срочных и важных работ;
- 3) участие в реализации социально-значимых проектов на территории города;
- 4) получение городских, ведомственных и отраслевых наград.

3.11. Перечень оснований отмены стимулирующих выплат, кроме выплаты за стаж работы - наличие не снятого дисциплинарного взыскания.

3.12. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013

года № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) определяется учредителем в размере, не превышающем установленного 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 образовательных организаций».

3.14. Индексация (повышение) заработной платы руководителя учреждения осуществляется при формировании городского бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и плановый период) и в течение финансового года по решению администрации города Арзамаса Нижегородской области в пределах средств, предусмотренных городским бюджетом на очередной финансовый год.

3.15. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации города Арзамаса, а также на официальных сайтах учреждения в порядке, установленном постановлением администрации города Арзамаса от 10.02.2017 года № 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 представления указанными лицами данной информации».

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной минимальной

заработной платы (далее - минимальный размер заработной платы) и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами учреждения должны быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

4.4. Работникам учреждения в пределах средств фонда оплаты труда оказывается материальная помощь.

Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным актом учреждения (коллективным договором).

Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения. Материальная помощь выплачивается в пределах средств фонда оплаты труда на основании распоряжения администрации города Арзамаса.

Материальная помощь, при предоставлении очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, руководителю учреждения может быть выплачена:

- 1) на лечение;
- 2) в связи с рождением ребенка;
- 3) в связи с бракосочетанием;
- 4) в связи со смертью близких родственников (родители, супруги, дети).

Порядок и условия выплаты материальной помощи руководителю учреждения регулируются локальным актом учреждения.

Приложение 1
к примерному положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений города Арзамаса
по виду экономической деятельности
«Деятельность предприятий общественного питания
по прочим видам организации питания» (код 56.29)

Перечень

должностей, относимых к административно - управленческому, основному,
вспомогательному персоналу учреждения

Административно-управленческий персонал:

- директор
- главный бухгалтер

Основной персонал:

- товаровед
- технолог
- заведующий складом
- заведующий хозяйством
- механик
- кладовщик
- водитель
- экспедитор
- разрубщик мяса
- грузчик

Вспомогательный персонал:

- бухгалтер
- электрик
- уборщик производственных помещений
- сторож
- делопроизводитель
- специалист по кадрам
- уборщик служебных помещений
- уборщик территории

Приложение 2
к примерному положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений города Арзамаса
по виду экономической деятельности
«Деятельность предприятий общественного питания
по прочим видам организации питания» (код 56.29)

Порядок
установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты
работы руководителя учреждения

1. Перечень показателей оценки эффективности деятельности руководителя учреждения

№п /п	Наименования показателя	Критерии оценки деятельности руководителя учреждения	Форма отчетности	Баллы (максимально возможное количество)	Периодичность
1.	Своевременное обеспечение продуктами питания	Отсутствие замечаний от учреждений - 5 баллов; Наличие замечаний от учреждений - минус 3 балла	Доклад руководителя учреждения	5	ежемесячная
2.	Своевременное обеспечение циклическим меню	Отсутствие замечаний от учреждений - 5 баллов; Наличие замечаний от учреждений - минус 3 балла	Доклад руководителя учреждения	5	ежемесячная
3.	Своевременное обеспечение технико – технологическими картами	Отсутствие замечаний от учреждений - 5 баллов; Наличие замечаний от учреждений -	Доклад руководителя учреждения	5	ежемесячная

		минус 3 балла			
4	Своевременное обеспечение нормами закладок	Отсутствие замечаний от учреждений - 5 баллов; Наличие замечаний от учреждений - минус 3 балла	Доклад руководителя учреждения	5	ежемесячная
5.	Максимальное количество баллов			20	

2. Порядок установления стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения.

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения осуществляется в следующем порядке.

Комиссия департамента торговли и туризма администрации города Арзамаса по рассмотрению размеров стимулирования труда руководителя учреждения (далее – комиссия) до 20 числа каждого месяца, на основании доклада руководителя об исполнении показателей оценки эффективности деятельности руководителя учреждения, определяет степень выполнения показателей за соответствующий период для установления размера стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

По результатам рассмотрения доклада руководителя об исполнении показателей оценки эффективности деятельности руководителя учреждения комиссия выносит рекомендации директору департамента торговли и туризма администрации города Арзамаса о премировании руководителя и его размерах, либо указывает основания для отказа в премировании. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании. Проект распоряжения администрации города Арзамаса о стимулирующей выплате руководителю готовит секретарь комиссии.

При сумме баллов 15 – 20 размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения, равен 25% от должностного оклада.

При сумме баллов 10 – 14 размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения, равен 15% от должностного оклада.

При сумме баллов ниже 10 - размер стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя учреждения не устанавливается.

Состав комиссии и порядок ее работы утверждаются приказом директора департамента торговли и туризма администрации города Арзамаса.

Приложение 3

к примерному положению об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений города Арзамаса
по виду экономической деятельности
«Деятельность предприятий общественного питания
по прочим видам организации питания» (код 56.29)

Порядок
установления стимулирующей выплаты за качество, показатели эффективности
деятельности учреждения и работы руководителя учреждения

1. Показатели эффективности деятельности учреждения и работы
руководителя учреждения.

№ п/п	Показатели деятельности муниципального учреждения	Критерии оценки деятельности руководителя муниципального учреждения в баллах	Форма отчётности, содержащая информацию о выполнении показателя	Баллы (максимально возможное количество)	Периодичность
1. Основная деятельность					
1.1.	Выполнение муниципального задания (количественные и качественные показатели)	98 % - 100 % - 5 баллов менее 98% - 0 баллов	Отчёт о выполнении муниципального задания	5	ежеквартально
1.2.	Обеспечение комплексной безопасности учреждения (пожарная безопасность, антитеррористическая, охрана труда)	Отсутствие замечаний- 5 баллов Одно и более замечаний - 0 баллов	Доклад руководителя учреждения, предписания, справки ведомственного контроля	5	ежеквартально
1.3.	Наличие обоснованных жалоб со стороны образовательн	Отсутствуют - 5 баллов Имеются - минус 5 баллов	Доклад руководителя учреждения	5	ежеквартально

	ых учреждений		Письма департамента образования с претензиями		
1.4.	Обеспечение информационной открытости учреждения	Наличие информационного стенда в учреждении, информации в СМИ, своевременное размещение информации на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях – 5 баллов Нарушение сроков размещения информации на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях – 0 баллов	Доклад руководителя учреждения с указанием ссылки на Интернет сайт и даты его последнего обновления, указание наименования СМИ и количество размещённых информационных материалов	5	ежеквартально
2. Кадровая работа					
2.1.	Доля работников работающих в учреждении на основной работе	80 % - 100 % - 5 баллов 60 % - 79 % - 3 балла 59 % и менее – 0 баллов	Доклад руководителя учреждения	5	ежеквартально
2.2.	Рост средней заработной платы работников учреждения в	Имеется - 3 балла Отсутствует рост – 0 баллов	Доклад руководителя учреждения	3	За год

	отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области				
2.3.	Заключение эффективного трудового договора	90 % - 100 % - 5 баллов 80 % - 89 % - 3 балла 79 % и менее – 0 баллов	Доклад руководителя учреждения	5	ежеквартально
2.4.	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующем законодательством)	Отсутствуют – минус 5 баллов Имеются – 5 баллов	Доклад руководителя учреждения	5	ежеквартально
3. Финансово-хозяйственная деятельность (ФХД)					
3.1.	Изменения в плане ФХД (по инициативе учреждения)	Менее 3 изменений – 3 балла 3 и более изменений – 0 баллов	Доклад руководителя учреждения	3	За год
3.2.	Привлечение средств на укрепление материально – технической базы (кроме средств городского бюджета)	Привлечены – 5 баллов Не привлекались – 0 баллов	Доклад руководителя учреждения	5	ежеквартально

3.3.	Исполнение плана ФХД в отчётном финансовом году	не менее 98 % от годовых назначений – 5 балла 95-97% - 3 балла 94% и менее – 0 баллов	Доклад руководителя учреждения	5	За год
3.4.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности. Отсутствие задолженности по налогам и сборам	Отсутствие- 5 баллов Имеется задолженность более 1 месяца – 0 баллов	Доклад руководителя учреждения	5	ежеквартально
3.5.	Соблюдение законодательства РФ в сфере закупок	Отсутствие замечаний- 5 баллов Наличие замечаний- минус 3 балла	Доклад руководителя учреждения. Итоги ведомственного контроля	5	ежеквартально
3.6.	Нарушения по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие нарушений – 5 баллов Наличие нарушений - минус 10 баллов	Доклад руководителя учреждения, акты проверок	5	ежеквартально
3.7.	Соотношение среднемесячной заработной платы административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала (40 %) к заработной	Соблюдается – 5 баллов, Не соблюдается – минус 5 баллов	Доклад руководителя учреждения	5	ежегодно

	плате основного персонала (60 %)				
3.8.	Соблюдение установленных сроков сдачи отчётов об итогах деятельности учреждения (месячных, квартальных, годовых)	Своевременно – 5 баллов. Нарушение сроков сдачи отчетности – 0 баллов	Доклад руководителя учреждения	5	ежеквартально
3.9.	Своевременное выполнение учреждением поручений департамента торговли и туризма администрации города Арзамаса	Своевременно - 4 балла Несвоевременно – 0 баллов	Доклад руководителя учреждения Докладные записки	4	ежеквартально
Максимальное количество баллов				80	

2. Порядок установления стимулирующей выплаты за качество работы руководителю учреждения.

Стимулирующая выплата за качество работы руководителю учреждения может быть выплачена ежеквартально.

Комиссия департамента торговли и туризма администрации города Арзамаса по рассмотрению размеров стимулирования труда руководителя учреждения (далее – комиссия) до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом (квартал), на основании доклада руководителя об исполнении показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения, определяет степень выполнения показателей за соответствующий квартал для установления размера стимулирующей выплаты за качество работы. По результатам рассмотрения доклада руководителя об исполнении показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения комиссия выносит рекомендации директору департамента торговли и туризма администрации города Арзамаса о премировании руководителя и его размерах, либо указывает основания для отказа в премировании. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании. Проект распоряжения администрации города Арзамаса о стимулирующей выплате руководителю готовит секретарь комиссии.

В случае годовой периодичности показателей при квартальной выплате, учитывается годовой показатель последнего отчетного года.

При сумме баллов 75 – 80 размер стимулирующей выплаты за качество работы руководителя учреждения за квартал, равен 100% от должностного оклада.

При сумме баллов 70 – 74 размер стимулирующей выплаты за качество работы руководителя учреждения за квартал, равен 80% от должностного оклада.

При сумме баллов 60 – 69 размер стимулирующей выплаты за качество работы руководителя учреждения за квартал, равен 50% от должностного оклада.

При сумме баллов ниже 60 - размер стимулирующей выплаты за качество работы за квартал не устанавливается.

Состав комиссии и порядок ее работы утверждаются приказом директора департамента торговли и туризма администрации города Арзамаса.