



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД АРЗАМАС  
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е**

07.08.2023 № 2790

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа город Арзамас Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера» (код ОКВЭД 84.11.3), подведомственных департаменту территориального развития администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области**

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 Арзамас 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 прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа город Арзамас Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера» (код ОКВЭД 84.11.3), подведомственных департаменту территориального развития администрации городского округа город Арзамас

Нижегородской области.

2. Признать утратившими силу:

2.1. постановление администрации города Арзамаса от 31.10.2018 №1626 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения «Комитет управления микрорайонами»»;

2.2. постановление администрации города Арзамаса от 25.06.2019 №930 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Комитет управления микрорайонами», утвержденное постановлением администрации города Арзамаса от 31.10.2018 №1626;

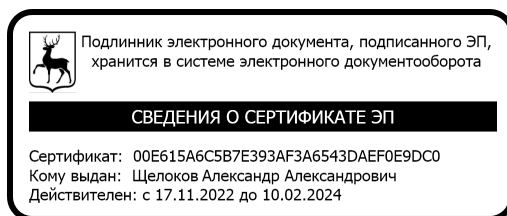
2.3. постановление администрации города Арзамаса от 30.09.2019 №1461 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального учреждения «Комитет управления микрорайонами», утвержденное постановлением администрации города Арзамаса от 31.10.2018 №1626.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

4. Отделу по связям с общественностью администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области (О.И.Маценко) обеспечить официальное опубликование в газете «Арзамасские новости», а также на официальном сайте администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области А.Н.Рейно.

Мэр города Арзамаса



А.А.Щелоков

Утверждено  
постановлением  
администрации городского округа  
город Арзамас Нижегородской области  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений  
городского округа город Арзамас Нижегородской области по виду  
экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления  
по управлению вопросами общего характера» (код ОКВЭД 84.11.3),  
подведомственных департаменту территориального развития администрации  
городского округа город Арзамас Нижегородской области  
(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 №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 №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 №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 №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 городского округа город Арзамас Нижегородской области.

1.2. Система оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа город Арзамас Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера» (код ОКВЭД 84.11.3), подведомственных департаменту территориального развития администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области, (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 городского округа город Арзамас Нижегородской области, настоящим 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 (далее – ПКГ);

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 к Положению.

1.15. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом утверждается руководителем по согласованию с департаментом территориального развития администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения и являющимся главным распорядителем средств бюджета городского округа (далее - учредитель).



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 бюджетом городского округа 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.

1.20. Фонд оплаты труда учреждения устанавливается в размере 24 должностных окладов (ставок заработной платы) по занимаемым должностям, профессиям, предусмотренным штатным расписанием.

1.21. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих администрации городского округа город Арзамас и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы в администрации городского округа город Арзамас.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на

оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения 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 администрации города Арзамаса.

## 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 устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Настоящее 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.

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент по должности	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» Размер минимального должностного оклада – 5977,0 рублей			
1 квалификационный уровень	Кассир	1,0	5977,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» Размер должностного оклада - 6497 рублей			

1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	1,0	6497,0
	Специалист по работе с молодежью	1,0	6497,0
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,09	7082,0
	Старший специалист по работе с молодежью	1,11	7212,0
4 квалификационный уровень	Ведущий специалист по работе с молодежью	2,07	13449,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» Размер минимального должностного оклада – 7796,0 рублей			
3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории	1,2	9355,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» Размер минимального должностного оклада - 15532,0 рубля			
1 квалификационный уровень	Директор клуба	1,0	15532,0
	Председатель КУМ	1,5	23298,0
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» Размер минимального должностного оклада – 4784,0 рубля			
1 квалификационный уровень	1 квалификационный разряд Сторож	1,0	4784,0
	2 квалификационный разряд Рабочий по комплексному обслуживанию ремонтных зданий, Уборщик	1,04	4975,0

	служебных помещений, Дворник		
--	---------------------------------	--	--

## 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 городского округа город Арзамас 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) – 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 за интенсивность и высокие результаты работы ежемесячно до 50 % должностного оклада. Конкретный размер индивидуальной надбавки устанавливается работникам учреждения приказом руководителя. 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 (количество проведенных занятий, мероприятий, семинаров и конференций, разработка авторских программ и проектов, подготовка коллективов - победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важной работы;

2) осуществление необходимых мер по эффективному использованию бюджетных средств;

3) участие в подготовке и проведение на высоком уровне мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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;

8) непосредственное участие в реализации муниципальных программ;

9) разработку и реализацию на территории городского округа город Арзамас социально значимых проектов;

10) 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 работника в размере до 100% 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;

б) 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 настоящим Положением и локальными актами учреждения.

2.3.8. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются ежемесячно работникам учреждения к должностному окладу, исходя из общего стажа работы:

- 1) от 1 до 3 лет – 10%;
- 2) от 3 до 8 лет – 15%;
- 3) от 8 до 15 лет – 20%
- 4) от 15 лет до 20 лет – 25%;
- 5) свыше 20 лет - 30 %.

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

2.3.9. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за расчетный период времени. В качестве расчетного периода может учитываться месяц, квартал, год.

При премировании учитываются:

- 1) выполнение конкретных особо важных заданий и особо срочных работ;
- 2) своевременная подготовка и сдача отчетности;
- 3) участие в проведении городских мероприятий;
- 4) участие в организации летнего отдыха детей, молодежи;
- 5) получение городских, ведомственных и отраслевых наград.

Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах имеющихся финансовых средств, максимальным размером не ограничены.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году. При этом размер



годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножается на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Премииальные выплаты производятся на основании приказа руководителя учреждения.

2.3.10. Премия по итогам календарного года не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- выполняющим работу на условиях почасовой оплаты;
- находившимся в отпуске по уходу за ребенком;
- работникам, имеющим не снятое дисциплинарное взыскание;
- в иных случаях, предусмотренных другими локальными актами.

2.3.11. Премииальные выплаты по итогам работы уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка;
- обоснованные жалобы на качество предоставляемых услуг (выполняемых работ);
- нарушение норм и правил поведения (нарушение служебной этики),
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы,
- наличие ошибок в ведении документации,
- иных, установленных в локальном акте учреждения.

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

- неоднократное (более двух) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие не снятого дисциплинарного взыскания у работника;
- иных оснований, установленных 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 городского округа город Арзамас Нижегородской области;

2) в отношении главного бухгалтера – руководителем учреждения.

3.2. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, 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 и стимулирующего 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 и стимулирующего характера.

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения и главному бухгалтеру за качество выполняемых работ производятся в соответствии с достигнутыми значениями показателей и критериями эффективности работы, измеряемыми качественными и количественными показателями по результатам достижения показателей эффективности работы учреждения, устанавливаемых департаментом территориального развития администрации городского округа город Арзамас.

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

Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области по согласованию с департаментом

территориального развития администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области и заместителем главы администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области, курирующим соответствующее направление деятельности, главному бухгалтеру - руководителем учреждения.

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

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения за качество выполняемых работ осуществляются с учетом достигнутых значений показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя учреждения, утвержденных департаментом территориального развития администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области, в размере до 100% должностного оклада.

Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области.

Размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ главному бухгалтеру учреждения устанавливается приказом директора учреждения.

3.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливается для руководителя учреждения – распоряжением администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области, для главного бухгалтера – приказом руководителя учреждения, на определенный срок в процентном отношении к должностному окладу в размере до 25% должностного оклада.

3.7. 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 до 3 лет – 10%;
- 2) от 3 до 8 лет – 15%;
- 3) от 8 до 15 лет – 20%
- 4) от 15 лет до 20 лет – 25%;
- 5) свыше 20 лет - 30 %.

3.8. Руководителю учреждения, главному бухгалтеру за внедрение эффективных методов управления учреждением, выполнение непредвиденных, срочных и важных работ, организацию и проведение на высоком уровне городских мероприятий, реализацию учреждением социально-значимых проектов на территории городского округа могут производиться премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год в размере до 200% должностного оклада.

3.9. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год выплачиваются в пределах имеющихся финансовых средств, устанавливаются для руководителя учреждения – распоряжением администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области, главному бухгалтеру - приказом руководителя учреждения.

3.10. Перечень оснований для отмены стимулирующих выплат, кроме выплаты за непрерывной работы, выслугу лет:

- неоднократное (два и более) нарушение трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения, выявленные по итогам контроля надзорных органов, проверок финансово-хозяйственной деятельности (до устранения);
- наличие просроченной кредиторской задолженности;
- наличие не снятого дисциплинарного взыскания.

3.11. 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 № 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).

3.12. 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 в кратности 5.

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

3.14. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области, а также на официальном сайте учреждения в порядке, установленном 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 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 городского округа город Арзамас Нижегородской области.

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

Приложение  
к примерному положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных учреждений

городского округа город Арзамас Нижегородской области по виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления по управлению вопросами общего характера» (код ОКВЭД 84.11.3), подведомственных департаменту территориального развития администрации городского округа город Арзамас Нижегородской области

### Перечень

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

1. Административно-управленческий персонал:

- руководитель;
- главный бухгалтер.

2. Основной персонал:

- председатель комитета управления микрорайоном;
- директор клуба;
- ведущий специалист по работе с молодёжью;
- старший специалист по работе с молодёжью;
- специалист по работе с молодёжью.

3. Вспомогательный персонал:

- бухгалтер 1 категории;
- кассир;
- инспектор по кадрам;
- уборщик служебных помещений;
- дворник;
- работник по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.