



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15 апреля 2021 года

№ 202

г. Ижевск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономного учреждения Удмуртской Республики «Центр активных коммуникаций»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Правительство Удмуртской Республики **постановляет**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Удмуртской Республики «Центр активных коммуникаций».

2. Установить, что реализация настоящего постановления осуществляется в пределах средств, предусмотренных законом Удмуртской Республики о бюджете Удмуртской Республики на указанные цели, и за счет средств автономного учреждения Удмуртской Республики «Центр активных коммуникаций», полученных от приносящей доход деятельности.

3. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 28 января 2021 года.

Председатель Правительства
Удмуртской Республики



Я.В. Семенов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Удмуртской Республики
от 15 апреля 2021 года № 202

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников автономного учреждения
Удмуртской Республики «Центр активных коммуникаций»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Удмуртской Республики «Центр активных коммуникаций» (далее – Примерное положение) устанавливает порядок и условия оплаты труда работников автономного учреждения Удмуртской Республики «Центр активных коммуникаций» (далее соответственно – работники, Учреждение).

2. Примерное положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Удмуртской Республики» (далее – Постановление № 283), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, содержащими нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом соблюдения условия о непревышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждения над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Удмуртской Республики и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Удмуртской Республики, в Администрации Главы и Правительства Удмуртской Республики (далее – Администрация).

4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

5. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры должностных окладов работников;

2) наименования, размеры и условия установления выплат компенсационного характера с учетом перечня выплат компенсационного характера, утвержденного Постановлением № 283;

3) наименования, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера с учетом перечня выплат стимулирующего характера, утвержденного Постановлением № 283;

4) условия оплаты труда руководителя учреждения, главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и согласовывается Руководителем Администрации Главы и Правительства Удмуртской Республики (далее – Руководитель Администрации), являющейся учредителем и главным распорядителем средств бюджета Удмуртской Республики для Учреждения.

7. Локальные нормативные акты Учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения, принимаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в установленном законодательством порядке в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Примерным положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

8. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих в Учреждении (далее – служащие), устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в следующих размерах:

Таблица 1

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Должностной оклад (рублей в месяц) |
|---|----------------------------|------------------------------------|
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 7 326 |
| | 2 квалификационный уровень | 7 502 |
| | 3 квалификационный уровень | 8 415 |
| | 4 квалификационный уровень | 8 712 |

9. Размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», в следующих размерах:

Таблица 2

| Профессиональная квалификационная группа | Должностной оклад (рублей в месяц) |
|--|------------------------------------|
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 12 600 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 15 400 |

10. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности, не отнесенные к ПКГ, устанавливаются руководителем Учреждения в следующих размерах:

Таблица 3

| Наименование должности | Должностной оклад (рублей в месяц) |
|---|------------------------------------|
| Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций | 15 400 |

2. Выплаты компенсационного характера

11. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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 должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплата по районному коэффициенту.

12. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада.

Размеры доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

При обеспечении безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится за время фактической занятости работников на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Примерным положением.

14. Доплата за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Примерным положением.

15. Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

16. Конкретные размеры выплат компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту, доплат за совмещение должностей) устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Удмуртской Республики в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Примерным положением.

3. Выплаты стимулирующего характера

17. В целях повышения заинтересованности в улучшении результатов труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

18. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100 процентов должностного оклада.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения за высокие результаты работы, выполнение поставленной задачи с проявлением инициативы, в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы.

Размеры, периодичность, показатели и условия выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальным нормативным актом учреждения.

19. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам дифференцированно в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Таблица 4

| Стаж работы | Процент |
|---------------------|---------|
| От 1 года до 5 лет | 5 |
| От 5 лет до 10 лет | 15 |
| От 10 лет до 15 лет | 20 |
| Свыше 15 лет | 30 |

20. Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Примерному положению.

21. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда работникам устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

22. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц осуществляются в размере до 25 процентов должностного оклада в зависимости от выполнения показателей и условий премирования.

При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей в соответствующем периоде, достижение плановых показателей работы Учреждения, установленных вышестоящим органом, своевременная и качественная подготовка материалов и документов, высокий уровень организации и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью.

Порядок, периодичность, показатели и условия выплаты премии по

итогах работы (за месяц, квартал, год), размер премии по итогам работы за год определяются локальным нормативным актом Учреждения, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (при наличии такого представительного органа).

23. Работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- 1) ежемесячная надбавка за почетное звание;
- 2) ежемесячное денежное поощрение работникам Учреждения, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, включенные в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- 3) единовременные премии.

24. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается работникам Учреждения при наличии почетного звания Российской Федерации или почетного звания Удмуртской Республики, начинающегося со слова «Заслуженный», «Народный», при соответствии почетного звания профилю профессиональной деятельности работника в размере 10 процентов должностного оклада.

25. Ежемесячная надбавка за почетное звание устанавливается руководителем Учреждения со дня представления документа о присвоении почетного звания. При наличии у работника двух и более почетных званий ежемесячная надбавка за почетное звание применяется по одному из оснований по выбору работника.

26. Работникам Учреждения, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, включенные в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливается ежемесячное денежное поощрение в размере до 20 процентов должностного оклада в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности работников.

Показатели эффективности деятельности работников определяются локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в установленном законодательством порядке.

27. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные

премии, связанные с государственными и профессиональными праздниками, а также при награждении государственными наградами Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, знаками отличия Российской Федерации, присвоении почетного звания Российской Федерации, поощрении Президентом Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, государственными наградами Удмуртской Республики, присвоении почетного звания Удмуртской Республики, награждении Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики, Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, ведомственными наградами в размере до одного должностного оклада.

28. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Примерным положением, в том числе за счет экономии, полученной в результате оптимизации штатной численности Учреждения (при условии, что это не приведет к уменьшению объема государственных услуг, оказываемых Учреждением, и ухудшению качества его работы), а также за счет средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

29. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы (за месяц, год), ежемесячного денежного поощрения определяются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы, выполнения показателей и условий премирования, выполнения показателей эффективности и результативности деятельности работников.

4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, главного бухгалтера

30. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

31. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в размере 27 830 рублей.

32. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

33. Руководителю Учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются Руководителем Администрации в размерах и порядке, предусмотренных пунктами 11 – 16 настоящего Примерного положения.

34. Главному бухгалтеру с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и порядке, предусмотренных пунктами 11 – 16 настоящего Примерного положения.

35. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- 1) ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- 2) ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 4) иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

36. Ежемесячная надбавка за выслугу лет руководителю Учреждения устанавливается в размере, предусмотренном пунктом 19 настоящего Примерного положения.

37. Порядок исчисления стажа работы, установления, начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю Учреждения производится в соответствии с приложением к настоящему Примерному положению.

Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю Учреждения, определяется комиссией Администрации по установлению трудового стажа.

Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет и изменение ее размера со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет, производится Руководителем Администрации.

38. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, порядок их установления, периодичность, а также критерии, позволяющие оценить результативность и качество работы руководителя Учреждения, устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера руководителю автономного учреждения Удмуртской Республики «Центр активных коммуникаций», утверждаемым Руководителем Администрации, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

39. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного Руководителем Администрации предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, а также получения им выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

40. Главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются в размерах и порядке, предусмотренных пунктами 17 – 25, 27 – 29 настоящего Примерного положения.

41. Условия оплаты труда главного бухгалтера устанавливаются с учетом обеспечения непревышения установленного Руководителем Администрации предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, главного бухгалтера) в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы главного бухгалтера, а также получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

42. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, главному бухгалтеру осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Примерным положением, а также за счет средств Учреждения от приносящей доход деятельности.

III. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

43. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, предусмотренных законом о бюджете Удмуртской Республики на соответствующий финансовый год, а также средств Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

44. При планировании фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет средств бюджета Удмуртской Республики, предусматриваются средства для выплаты работникам (в расчете на год):

- 1) должностного оклада – в размере 12 должностных окладов;
- 2) ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 12 должностных окладов;
- 3) ежемесячной надбавки за выслугу лет – в размере фактических величин;
- 4) премиальных выплат по итогам работы – в размере 3 должностных окладов;
- 5) ежемесячной надбавки за почетное звание – в размере фактических величин;
- 6) ежемесячного денежного поощрения работникам Учреждения, указанным в пункте 26 примерного Положения, – в размере 2,4 должностного оклада.

45. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом районного коэффициента.

IV. Заключительные положения

46. В случаях, установленных локальными нормативными актами Учреждения, работникам Учреждения, в том числе главному бухгалтеру, может оказываться материальная помощь в размере до одного должностного оклада в год. Решение об оказании материальной помощи работникам, в том числе главному бухгалтеру, и ее размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее размерах принимает Руководитель Администрации на основании письменного заявления руководителя Учреждения.



Приложение
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономного учреждения
Удмуртской Республики
«Центр активных коммуникаций»

ПОРЯДОК
исчисления стажа работы, установления, начисления
и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам
автономного учреждения Удмуртской Республики
«Центр активных коммуникаций»

1. В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

1) время работы в организациях культуры, образовательных организациях в сфере культуры;

2) время работы в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

3) время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных органов организаций культуры, образовательных учреждений культуры, а также на выборных должностях на постоянной основе, если ему предшествует и за ним следует работа в организациях культуры, образовательных организациях в сфере культуры;

4) время работы на должностях работников культуры в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется к должностному окладу работникам по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

4. Если у работника право на установление или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном или дополнительном оплачиваемом отпуске, временной нетрудоспособности, в период исполнения государственных обязанностей, переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы в автономном учреждении Удмуртской Республики «Центр активных коммуникаций» и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, выплата надбавки в новом размере производится после окончания указанных событий.

5. Общий стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется на основании трудовой книжки

работника и (или) сформированной в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

6. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения. В состав комиссии включаются в обязательном порядке представители кадровой и бухгалтерской служб Учреждения.

7. Установление ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам производится приказом руководителя Учреждения на основании протокола комиссии по установлению трудового стажа.

8. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет руководителю Учреждения, определяется комиссией Администрации по установлению трудового стажа.

9. Установление ежемесячной надбавки за выслугу лет и изменение ее размера руководителю Учреждения со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет, производится Руководителем Администрации.

