

МЭРИЯ ГОРОДА МАГАДАНА

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 01.08.2017 № 2339

г. Магадан

О внесении изменений в постановление мэрии города Магадана от 01.06.2017 № 1571 «Об утверждении типовых Положений об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров и работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана»

В целях совершенствования системы оплаты труда, повышения эффективности и результативности деятельности работников, в соответствии со статьями 144-145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Законом Магаданской области от 30.04.2014 № 1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области», Законом Магаданской области от 30.12.2004 № 542-ОЗ «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников», постановлением губернатора Магаданской области от 30.04.2013 № 60-П «Об утверждении регионального плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Магаданской области», постановлениями мэрии города Магадана от 28.02.2017 № 573 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан», их заместителей и главных бухгалтеров» и от 28.02.2017 № 574 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования

«Город Магадан», статьями 35.1 и 45 Устава муниципального образования «Город Магадан», мэрия города Магадана **постановляет:**

1. Внести следующие изменения в постановление мэрии города Магадана от 01.06.2017 № 1571 «Об утверждении типовых Положений об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров и работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана»:

1.1. Изложить приложение № 1 типового Положение об оплате труда, порядке и условиях установления стимулирующих и компенсационных выплат руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана, в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.2. Изложить приложение № 2 типового Положение об оплате труда, порядке и условиях установления стимулирующих и компенсационных выплат работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана, в новой редакции согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

2. Опубликовать настоящее постановление в городских средствах массовой информации.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра города Магадана Казетова Ю.М.

Глава муниципального образования
«Город Магадан», мэр города Магадана

Ю. Гришан

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

**к постановлению мэрии
города Магадана
от 01.08.2017 № 2339**

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, порядке и условиях установления стимулирующих и компенсационных выплат руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана

I. Общее положение:

1. Настоящее типовое Положение об оплате труда, порядке и условиях установления стимулирующих и компенсационных выплат руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Законом Магаданской области от 30.04.2014 № 1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области», постановлением мэрии города Магадана от 28.02.2017 № 573 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан», их заместителей и главных бухгалтеров».

II. Условия оплаты труда:**2.1. Руководителей учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана**

Заработная плата руководителей учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана, (далее – Учреждения) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных доплат, которые могут быть установлены с учетом отраслевых особенностей в соответствии с

нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Магаданской области и мэрии города Магадана.

Размер должностного оклада конкретного руководителя Учреждения, а также условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы 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».

Размер должностного оклада руководителя конкретного муниципального учреждения определяется:

Диапазон штатной численности, единиц	Размеры должностных окладов, рублей
до 30	20 000
31-50	22 000
51-100	23 500

Определить, что в случае, если до вступления в силу настоящего постановления размер должностного оклада, установленный трудовым договором с руководителем Учреждения, превышает размер должностного оклада, определяемый в постановлении мэрии города Магадана от 28.02.2017 № 573 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан», их заместителей и главных бухгалтеров» (далее – Постановление мэрии г. Магадана), то установленный трудовым договором размер должностного оклада не меняется, не индексируется и сохраняется до того момента, пока размер должностного оклада, определяемый Постановлением мэрии г. Магадана, не превысит установленный трудовым договором размер должностного оклада.

2.2. Заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений

Заработная плата заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера и иных доплат, которые могут быть установлены с учетом отраслевых особенностей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Магаданской области и мэрии города Магадана.

Должностной оклад заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливается на 10-30% ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений.

Условия оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Магаданской области, нормативными правовыми актами муниципального образования «Город Магадан», Уставом Учреждения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений в процентах, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в зависимости от условий его труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Магаданской области и муниципального образования «Город Магадан», содержащими нормы трудового права и прописываются в трудовом договоре.

К выплатам относятся:

1) Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

2) Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3) Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4) Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов

К должностному окладу руководителя, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения может быть установлен повышающий коэффициент или дополнительная выплата по следующим основаниям и в следующих размерах:

4.1. Лицам, удостоенным почетного звания города Магадана – в соответствии с постановлением мэрии города Магадана от 21.05.2015 № 1952 «Об утверждении порядка присвоения почетных званий города Магадана, размера и порядка установления ежемесячной денежной выплаты по присвоенным почетным званиям города Магадана» – 3500 рублей;

4.2. Лицам, удостоенным почетного звания «Почетный работник образования Магаданской области» – в соответствии со статьей 8 Закона Магаданской области от 30.04.2014 № 1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области» – 900 рублей;

4.3. Ученая степень (кандидат наук, доктор наук) – 0,1;

4.4. Другие повышающие коэффициенты, предусмотренные иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права – 0,1.

Повышающий коэффициент или дополнительная выплата за наличие почетного звания или ученой степени устанавливается, исключительно, по одному из оснований по выбору работника.

При наличии у работника двух и более почетных званий и/или ученых степеней коэффициент или дополнительная выплата применяется, исключительно, только по одному из оснований на выбор работника.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент и дополнительная выплата не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Повышающий коэффициент к должностному окладу или дополнительная выплата за почетное звание или ученую степень применяется только по основной работе.

Дополнительная выплата, предусмотренная пунктом 4.1. настоящего Положения, выплачивается в фиксированном виде.

Дополнительные выплаты и повышающий коэффициент, предусмотренные пунктами 4.2.- 4.4. настоящего Положения, выплачиваются с учетом районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате, установленных Правительством Российской Федерации, и выплачиваются за счет средств областного бюджета.

Все выплаты по повышающим коэффициентам и дополнительным выплатам руководителю Учреждения производятся на основании приказа управления по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана (далее – Управление).

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся:

– Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

– Премия за выполнение особо важных, срочных и сложных работ.

В пределах фонда оплаты труда административно-управленческого персонала могут быть выплачены премии руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений.

Премии устанавливаются за своевременное, качественное выполнение или перевыполнение плановых и нормативных показателей в работе.

5.1. Премирование руководителей Учреждений.

Для учета показателей результатов труда и расчета стимулирующих выплат руководителям Учреждений вводятся критерии.

В основе определения размера стимулирующих выплат руководителям лежат следующие критерии:

– качество, доступность и эффективность дополнительного образования детей;

– кадровые и методические ресурсы учреждения;

– сохранение здоровья обучающихся и воспитанников в учреждении;

– создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;

– эффективность управленческой деятельности.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям - от 55 до 100 баллов). Весовое значение каждого критерия в баллах (максимальное количество баллов по каждому критерию) определено исходя из целей, деятельности Учреждений по направлениям.

№ п/п	Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	Качество, доступность и эффективность дополнительного образования детей	– Обеспечение вариативности и адаптивности программного фонда Учреждения для удовлетворения запросов различных групп обучающихся (детей, подростков и молодежи, детей с ОВЗ и детей-инвалидов и т.д.)	10	35
		– Обеспечение сохранности контингента воспитанников и его увеличение	5	
		– Организация досуга и обучения детей, находящихся в трудной жизненной ситуации	10	

№ п/ п	Критерии	Показатели	Шка ла	Максималь ный балл по критериям
		– Организация досуга и обучения детей-инвалидов и детей с ОВЗ	10	
2	Сохранение здоровья детей, подростков и молодежи	– Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и укреплению здоровья детей, подростков и молодежи (праздники здоровья, спартакиады, допризывная подготовка и т.п.)	5	5
3	Кадровые и методические ресурсы учреждения	– Укомплектованность педагогическими кадрами, соответствие их квалификационным требованиям	5	30
		– Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференции и т.д.)	10	
		– Развитие педагогического мастерства (участие педагогов в конкурсах, конференциях и т.д.)	5	
		– Стабильность педагогического коллектива, работа по привлечению молодых специалистов	5	
		– Участие педагогического персонала в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработке и внедрение авторских программ и иных новых форм для работы с воспитанниками	5	
4	Эффективность управленческой деятельности	– Личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса	5	30
		– Обеспечение эффективного управления учреждением (наличие разновозрастных кружков и творческих объединений различной направленности; организация и проведение открытых занятий, мастер-классов; открытость информации о деятельности	10	

№ п/ п	Критерии	Показатели	Шка ла	Максималь ный балл по критериям
		учреждения - сайт учреждения; публикации в средствах массовой информации и т.д.)		
		– Высокий организационный творческий уровень и качество проведения мероприятий	10	
		– Развитие внешних связей Учреждения (сотрудничество, социальное партнерство)	5	
Всего				100

Количество набранных баллов соответствует размеру выплаты (в процентах) к должностному окладу.

Стимулирующие выплаты начисляются с учетом районного коэффициента и процентных надбавок.

Премирование руководителей Учреждений производится на основании приказа Управления.

5.2. Показатели и критерии премирования заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений разрабатываются с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем Учреждения, и утверждаются локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.3. Приказом Управления руководитель Учреждения может быть лишен премиальных выплат, указанных в пункте 5.1. Положения, на срок до 3 месяцев по следующим основаниям:

	Критерии	Показатели	% снижен ия премиа льных выплат
1	Кадровые и методические ресурсы учреждения	– отсутствие контроля за выполнением приказов и распоряжений Управления – нарушение установленных сроков представление отчетности – нарушения исполнительской, финансовой и трудовой дисциплины в Учреждении	до 90%
2	Качество, доступность и	– неудовлетворительное предоставление муниципальных услуг (работ) по итогам	до 90%

	Критерии	Показатели	% снижен ия премиа льных выплат
	эффективность дополнительно го образования детей	учебного года и /или по результатам проведения социологических опросов и /или анкетирования воспитанников и их родителей (законных представителей) и т.д.	
3	Эффективность управленческо й деятельности	– ненадлежащее исполнение служебных обязанностей (замечания, выговор) – неудовлетворительный результат по итогам проведения проверок контролирующими органами	до 100%

VI. Порядок и условия оказания материальной помощи

При наличии экономии фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам Учреждений, может быть выплачена материальная помощь по следующим основаниям:

- в связи с юбилейными датами (достижение возраста 50, 55, 60, 65 лет и т.д.) в размере до 5000,0 рублей включительно;
- в случае гибели (смерти) членов семьи работника (мужа, жены, детей, родителей) или членам семьи (мужу, жене, детям, родителям) умершего работника в размере до 10000,0 рублей включительно;
- в связи с бракосочетанием в размере до 5000,0 рублей включительно;
- при рождении (усыновлении) ребенка в размере до 5000,0 рублей включительно;
- при возникновении ситуаций, повлекших за собой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия и др.).

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель Учреждения на основании предоставления работником следующих документов:

- копии свидетельства о рождении (усыновлении), заключении брака, смерти;
- копии документов, подтверждающих родственные отношения (свидетельство о рождении (усыновлении), свидетельство о заключении брака);
- копии других документов, подтверждающих факт необходимости

выплаты материальной помощи (справка о пожаре, порче имущества и др.).

VII. Предельная доля оплаты труда и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы работников Учреждений и работников административно-управленческого персонала этих Учреждений

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения не должна превышать:

- до 30% – при штатной численности до 30 единиц;
- до 28% – при штатной численности от 31 до 50 единиц;
- до 17% – при штатной численности от 51 до 75 единиц.

7.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности до 2.

7.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения) устанавливается в кратности до 1,8.

VIII. Иные вопросы оплаты труда. Порядок контроля

8.1. К работникам административно-управленческого персонала, которые учитываются при определении предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждений, относятся руководитель Учреждения, его заместители и главный бухгалтер.

8.2. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается ежегодно.

8.3. Управление осуществляет контроль:

- за уровнем соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих

Учреждений;

– за предельной долей оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения.

8.4. Учреждения ежегодно, до 20 января следующего за отчетным годом, предоставляют в Управление отчет о среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждений, определение размера которой производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Форма отчета о среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждений утверждается приказом Управления.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

**к постановлению мэрии
города Магадана
от 01.08.2017 № 2339**

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, порядке и условиях установления стимулирующих и компенсационных выплат работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана

1.1. Настоящее типовое Положение об оплате труда, порядке и условиях установления стимулирующих и компенсационных выплат работникам учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11. 2012 № 2190-р, Законом Магаданской области от 30.04.2014 № 1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области», Законом Магаданской области от 30.12.2004 № 542-ОЗ «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников», постановлением губернатора Магаданской области от 30.04.2013 № 60-П «Об утверждении регионального плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Магаданской области», постановлением мэрии города Магадана от 28.02.2017 № 574 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан» и включает в себя:

– минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

– наименование, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, и выплат в процентном отношении к окладам (должностным окладам), утвержденным настоящим Положением.

1.2. Заработная плата работников Учреждений, перешедших на новую систему оплаты труда (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой работникам до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Оплата труда работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Магаданской области.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

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

Оплата труда лицам, работающим по совместительству, производится с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок.

1.5. Заработная плата работников Учреждений предельными размерами не ограничивается, но выплачивается в пределах установленного конкретному Учреждению на соответствующий финансовый год размера нормативных затрат на оплату труда.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются и изменяются руководителями Учреждений на основании приказов управления по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана (далее – Управление), а также с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп) и не могут быть ниже базовых окладов, установленных постановлением мэрии города Магадана от 28.02.2017 № 574 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан».

II. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений по ПКГ

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ:

Размер оклада (ставки), руб.	Квалификационный уровень	Наименование должности
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
4100	1	Курьер, сторож, вахтер, дворник, грузчик, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (без выполнения ремонтно-строительных работ), гардеробщик
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
4800	1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
6360	3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (с допуском на выполнение не менее 5 видов ремонтно-строительных работ)
6750	4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (с допуском на выполнение не менее 7 видов ремонтно-строительных работ)
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
4430	1	Делопроизводитель, экспедитор, секретарь-машинистка
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
5180	1	Техник-программист
5680	2	Заведующий хозяйством, художник, заведующий складом – при наличии у указанных должностей наименования «старший» и 2-й внутридолжностной категории
6180	3	Начальник хозяйственного отдела, специалист по работе с молодежью – при наличии у указанных должностей 1-й внутридолжностной категории
6670	4	Художник – при наличии должностного наименования «ведущий»
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
7670	1	Документовед, инспектор по кадрам, юрисконсульт, специалист по связям с общественностью

Размер оклада (ставки), руб.	Квалификационный уровень	Наименование должности
8270	2	Бухгалтер, документовед, юрисконсульт, программист – при наличии у указанных должностей 2-й внутридолжностной категории
8880	3	Бухгалтер, юрисконсульт, документовед, специалист по связям с общественностью, экономист, специалист по технике безопасности и охране труда – при наличии у указанных должностей 1-й внутридолжностной категории
9480	4	Бухгалтер, ведущий бухгалтер, ведущий социолог, программист, юрисконсульт, документовед, специалист по связям с общественностью - при наличии у указанных должностей производного должностного наименования «ведущий»
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
10690	1	Начальник отдела
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
5620	1	Медицинская сестра
ПКГ должностей педагогических работников		
8165	1	Музыкальный руководитель
8970	2	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор по физической культуре
9775	3	Методист, педагог-психолог
10580	4	Старший методист
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
13350	1	Режиссер, звукорежиссер

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

В соответствии со статьями 147-154 Трудового кодекса Российской Федерации к выплатам компенсационного характера относятся:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты

устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанных выплат не производится.

Конкретный перечень должностей работников Учреждения, которым устанавливаются коэффициенты к окладам (должностным окладам) в соответствии с протоколами специальной оценки труда, в связи с наличием в их работе вредных и (или) опасных условий труда, утверждается руководителем Учреждения.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Магаданской области и муниципального образования «Город Магадан».

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, а также работы в ночное время), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и с учетом финансово-экономического положения Учреждения.

3.3.1. Согласно статье 151 Трудового кодекса Российской Федерации 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 устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы выплачивается из фонда оплаты труда категории персонала, к которой относится должность замещаемого работника.

3.3.2. За работу в ночное время работникам производится дополнительная выплата за каждый час работы в ночное время, которым согласно действующему трудовому законодательству считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер дополнительной выплаты за работу в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса

Российской Федерации.

3.3.3. Дополнительные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.3.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями), установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов

К окладу (должностному окладу) в Учреждениях могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты и дополнительные выплаты:

- коэффициент к окладу (должностному окладу) за стаж педагогической деятельности;
- коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- коэффициент по учреждению;
- коэффициент по структурному подразделению;
- коэффициент и дополнительные выплаты к окладу (должностному окладу) за наличие почетного звания, ученой степени;
- дополнительные выплаты в соответствии со статьей 8 Закона Магаданской области от 30.04.2014 № 1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области»;

– дополнительные выплаты в соответствии с Законом Магаданской области от 30.12.2004 № 542-ОЗ «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников».

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (исключение составляют выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями), устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер коэффициентов может увеличиваться или уменьшаться в установленных пределах, а также отменяться полностью.

Выплаты по повышающим коэффициентам устанавливаются в пределах утвержденных нормативных затрат на оплату труда, включаемых в размер субсидии на оказание муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием на текущий финансовый год, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Начисление и выплаты по повышающим коэффициентам производятся на основании приказа руководителя Учреждения.

4.1. Коэффициент к окладу (должностному окладу) педагогическим работникам за стаж педагогической деятельности в Учреждении может быть установлен с учетом периода их занятости в педагогической деятельности в Учреждении:

от 1 года до 2 лет	0,05
от 2 лет до 5 лет	0,10
от 5 лет до 10 лет	0,15
от 10 лет до 15 лет	0,20
от 15 лет до 20 лет	0,25
свыше 20 лет	0,30

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работнику Учреждения при стаже непрерывной работы в Учреждении:

от 1 года до 3 лет	0,05
от 3 лет до 5 лет	0,10
от 5 лет до 10 лет	0,15
от 10 лет до 15 лет	0,20
свыше 15 лет	0,25

4.3. Повышающий коэффициент по учреждению.

4.4. Повышающий коэффициент по структурному подразделению.

4.5. Повышающий коэффициент и дополнительные выплаты за

наличие почетного звания и ученой степени может устанавливаться педагогическим работникам в следующих размерах:

4.5.1. Лицам, удостоенным почетного звания города Магадана – в соответствии с постановлением мэрии города Магадана от 21.05.2015 № 1952 «Об утверждении порядка присвоения почетных званий города Магадана, размера и порядка установления ежемесячной денежной выплаты по присвоенным почетным званиям города Магадана» – 3500 рублей.

4.5.2. Лицам, удостоенным почетного звания «Почетный работник образования Магаданской области» – в соответствии со статьей 8 Закона Магаданской области от 30.04.2014 № 1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области» – 900 рублей.

4.5.3. Ученая степень – 0,10.

При наличии у работника двух и более почетных званий и/или ученых степеней коэффициент или дополнительная выплата применяется, исключительно, только по одному из оснований на выбор работника.

Повышающий коэффициент к должностному окладу или дополнительная выплата за почетное звание или ученую степень применяется только по основной работе.

4.6. Работникам Учреждений могут быть установлены дополнительные выплаты в соответствии со статьей 8 Закона Магаданской области от 30.04.2014 № 1749-ОЗ «Об образовании в Магаданской области».

Дополнительные выплаты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам с целью их стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

4.7. Работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Социально-педагогический центр» устанавливается ежемесячная доплата за удаленность от административного центра Магаданской области в соответствии с Законом Магаданской области от 30.12.2004 № 542-ОЗ «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников».

Дополнительная выплата, предусмотренная пунктом 4.5.1. настоящего Положения, выплачивается в фиксированном виде из бюджета муниципального образования «Город Магадан».

Дополнительные выплаты и повышающий коэффициент, предусмотренные пунктами 4.5.2, 4.5.3, 4.6 и 4.7 настоящего Положения, выплачиваются с учетом районного коэффициента и процентных надбавок, установленных Правительством Российской Федерации, и выплачиваются за счет средств областного бюджета.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их

размере конкретному работнику принимается руководителем Учреждения на основании ходатайства руководителя структурного подразделения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также средств иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах утвержденных нормативных затрат на оплату труда, включаемых в размер субсидии на оказание муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием на текущий финансовый год, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- Премия за выполнение особо важных, срочных и сложных работ.

5.1. В целях поощрения работников по решению руководителей Учреждений, с учетом ходатайств (представлений) руководителей структурных подразделений, могут выплачиваться премии по итогам работы.

Премирование работников осуществляется на основании положения о премировании, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, которое определяет порядок, размер и условия премирования.

При премировании учитывается:

- перевыполнение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации.

5.2. Работнику Учреждения может быть установлена премия за сложность, важность и срочность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов (по итогам или на период выполнения работы).

Особо важными и срочными работами могут считаться:

организация и проведение летней оздоровительной кампании	до 90%
организация городских (областных) мероприятий на базе учреждения	до 70%
руководство комиссией по охране труда	до 50%
наставничество	до 30%

сохранность контингента воспитанников	до 30%
руководство творческими объединениями	до 40%
организация работы с воспитанниками, находящимися в социально-опасном положении и их семьями	до 90%
внедрение новых педагогических технологий, опытно-экспериментальной работы	до 50%
организация мероприятий общегородского значения	до 90%
участие в мероприятиях городского и регионального значения	до 90%
разбросанность объектов управления работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр» (перечень должностей устанавливается приказом руководителя учреждения)	до 70%

Работник Учреждения может быть лишен премии полностью или частично согласно приказу руководителя Учреждения. Основаниями для снижения ее размера (непредставления к премированию) являются:

- ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей;
- несвоевременное или некачественное исполнение поручений непосредственного начальника, руководителя Учреждения;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, техники безопасности, требований охраны труда;
- нарушение, повлекшее дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение за виновные действия и т.д.).

Премии могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), максимальным размером не ограничивается, но выплачивается в пределах утвержденных нормативных затрат на оплату труда, включаемых в размер субсидии на текущий финансовый год, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Премии всем работникам Учреждений, превышающие 1,5 оклада (должностных оклада) (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок), рассматриваются на коллегиальном совете Управления в соответствии с Положением о премировании, утвержденным руководителем Управления.

Премии внутренним совместителям (с учетом районного коэффициента и процентных надбавок), указанные в разделе V Положения, не могут превышать 1 оклада (должностного оклада) (без учета районного коэффициента и процентных надбавок) работника по основному месту работы.

VI. Иные вопросы оплаты труда

При наличии экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь. Выплата производится в соответствии с Положением о выплате материальной помощи, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, которое определяет порядок, размер и условия данных выплат и является приложением к коллективному договору.

Материальная помощь может быть выплачена по следующим основаниям:

- в связи с юбилейными датами (достижение возраста 50, 55, 60, 65 лет и т.д.) в размере до 5000,0 рублей включительно;
- в случае гибели (смерти) членов семьи работника (мужа, жены, детей, родителей) или членам семьи (мужу, жене, детям, родителям) умершего работника в размере до 10000,0 рублей включительно;
- в связи с бракосочетанием в размере до 5000,0 рублей включительно;
- при рождении (усыновлении) ребенка в размере до 5000,0 рублей включительно;
- по другим основаниям, предусмотренным Положением о выплате материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель Учреждения на основании предоставления работником следующих документов:

- копии свидетельства о рождении (усыновлении), заключении брака, смерти;
 - копии документов, подтверждающих родственные отношения (свидетельство о рождении (усыновлении), свидетельство о заключении брака);
 - копии других документов, подтверждающих факт необходимости выплаты материальной помощи (справка о пожаре, порче имущества и др.).
-