



МЭРИЯ ГОРОДА МАГАДАНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.02.2024 № 485-пм

г. Магадан

Об утверждении Положения об оплате труда обслуживающего персонала и работников, исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана

В целях рационального использования бюджетных средств, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 35.1, 45 Устава муниципального образования «Город Магадан», мэрия города Магадана **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда обслуживающего персонала и работников, исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования в средствах массовой информации и распространяется на регулируемые отношения с 1 января 2024 года.

Глава муниципального образования
«Город Магадан», мэр города Магадана

Ю. Гришан

УТВЕРЖДЕНО
постановлением мэрии
города Магадана
от 19.02.2024 № 485-пм

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда обслуживающего персонала и работников,
исполняющих обязанности по техническому обеспечению
комитета по физической культуре, спорту и туризму
мэрии города Магадана

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда обслуживающего персонала и работников, исполняющих обязанности по техническому обеспечению комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана (далее - Положение) разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации и включает в себя:

- размеры должностных окладов обслуживающего персонала и работников, исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана (далее – работники);
- наименование, порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимальной заработной платы в Магаданской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.3. 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 отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда лицам, работающим по совместительству, производится с учетом районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера.

1.4. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, но выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

1.5. Формирование фонда оплаты труда работников производится с учетом индексации (увеличения) размеров должностных окладов в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации.

II. Размеры должностных окладов работников

2.1. Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана (далее – руководитель) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ.

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
1.	Ведущий эксперт	20 079
2.	Эксперт	19 218

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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы установления выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения 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 Федеральным законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения.

3.3.1. В соответствии со статьей 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.

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

Размер дополнительной выплаты за работу в ночное время устанавливается 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 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 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 должностному окладу без учета повышающих коэффициентов.

3.3.5 Ежемесячная надбавка работникам, имеющим оформленный допуск к сведениям, составляющим государственную тайну в размере, определяемом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работников, за выполненную работу на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- надбавка за сложность, напряженность в работе;
- премия по итогам работы за год.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и их размере конкретному работнику принимается руководителем комитета по физической культуре спорту и туризму мэрии города Магадана.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

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.

Начисление и выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя комитета по физической культуре спорту и туризму мэрии города Магадана.

4.1. Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

4.2. Надбавка за сложность, напряженность в работе устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.3. Премия по итогам работы за год производится в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
обслуживающего персонала и работников,
исполняющих обязанности по
техническому обеспечению комитета по
физической культуре, спорту и туризму
мэрии города Магадана

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за
выслугу лет работникам, исполняющим обязанности по техническому
обеспечению деятельности комитета по физической культуре, спорта и
туризма мэрии города Магадана**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок исчисления стажа работы работников, исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана (далее – работники), для выплаты им ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет).

1.2. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение указанной надбавки, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, %
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23	25
свыше 23 лет	30

2. Исчисление стажа работы, дающего право на получение
надбавки за выслугу лет

2.1. В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

2.1.1. Время непрерывной работы в мэрии города Магадана, в отраслевых (функциональных) органах мэрии города Магадана со дня поступления на работу.

2.1.2. Предыдущие периоды замещения должностей в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях муниципального образования «Город Магадан» и иные периоды работы, опыт и знания, по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности.

Данный период, включаемый в общий стаж работы для исчисления надбавки за выслугу лет, в совокупности не должен превышать пять лет.

Основанием для рассмотрения вопроса о включении в стаж предыдущих периодов работы является заявление работника с приложением копии трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки.

Решение о зачете в стаж работы, дающее право на получение надбавки за выслугу лет, указанных периодов, принимает руководитель комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана.

2.2. Назначение надбавки за выслугу лет оформляется приказом руководителя комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана.

2.3. Настоящее Положение не распространяется на работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

3. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет.

3.1. Надбавка за выслугу лет начисляется за фактически отработанное время исходя из должностного оклада работника без учета иных доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

3.2. Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение ее размера и в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.3. При временном замещении (внутреннем совместительстве) надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда обслуживающего
персонала и работников, исполняющих
обязанности по техническому
обеспечению комитета по физической
культуре, спорту и туризму мэрии
города Магадана

ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении надбавки к должностному окладу за сложность,
напряженность в работе обслуживающему персоналу и работникам,
исполняющим обязанности по техническому обеспечению деятельности
комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города
Магадана**

Настоящее Положение определяет порядок материального стимулирования работников, исполняющих обязанности по техническому обеспечению деятельности комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана (далее по тексту – работники), путем установления надбавки за сложность, напряженность в работе.

**I. Размер и основания для выплаты надбавки за сложность,
напряженность в работе.**

1.1. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность в работе может быть установлена в процентном отношении к должностному окладу либо в абсолютном выражении. Размер ежемесячной надбавки не может превышать размер должностного оклада.

1.2. Основанием для выплаты надбавки за сложность, напряженность в работе является:

- исполнение должностных обязанностей работником с применением компьютерной техники и иных технических средств;
- выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ;
- компетентность работника в принятии соответствующих решений, повышение профессионального уровня, личная активность и инициатива работника в обеспечении выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на комитет по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана.

II. Порядок установления и выплаты надбавки за сложность, напряженность в работе.

2.1. Размер надбавки за сложность, напряженность в работе конкретному работнику устанавливается приказом руководителя комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана.

2.2. При наличии (отсутствии) оснований для выплаты надбавки за сложность, напряженность в работе, надбавка может быть увеличена (снижена) или отменена в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.3. Надбавка за сложность, напряженность в работе начисляется на должностной оклад за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда обслуживающего персонала
и работников, исполняющих обязанности по
техническому обеспечению комитета по
физической культуре, спорту и туризму
мэрии города Магадана

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении и выплате премии по итогам работы за год
обслуживающему персоналу и работникам, исполняющим обязанности
по техническому обеспечению деятельности комитета по физической
культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана

Положение об установлении и выплате премии по итогам работы за год обслуживающему персоналу и работникам, исполняющим обязанности по техническому обеспечению деятельности комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана (далее по тексту – Положение о премировании) устанавливает порядок и условия материального поощрения работников.

Размер премии по итогам работы за год конкретному работнику определяется в зависимости от:

- личного вклада работника в обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на мэрию города Магадана, отраслевой (функциональный) орган мэрии города Магадана;
- сложности, важности и качества выполнения работником заданий, эффективности достигнутых результатов;
- результатов исполнения работником должностных обязанностей.

Премия по итогам работы за год выплачивается в следующем порядке:

- проработавшим в текущем году не менее 12 месяцев (с учётом времени нахождения в очередном отпуске) в размере до одного должностного оклада;
- проработавшим в текущем году не менее девяти месяцев (с учётом времени нахождения в очередном отпуске) в размере до 0,75 должностного оклада;
- проработавшим в текущем году не менее шести месяцев (с учётом времени нахождения в очередном отпуске) в размере до 0,5 должностного оклада;
- проработавшим в текущем году не менее трех месяцев (с учётом времени нахождения в очередном отпуске) в размере до 0,25 должностного оклада;
- проработавшим в текущем году менее трех месяцев премия не выплачивается.

Работник может быть лишен премии по итогам работы за год полностью или частично согласно приказу руководителя комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана.

Основаниями для снижения (отмены выплаты) ее размера (непредставления к премированию) являются:

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

Премия по итогам работы за год может быть выплачена в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на текущий финансовый год.

Размер премии по итогам работы за год утверждается приказом руководителя комитета по физической культуре, спорту и туризму мэрии города Магадана.
