



МЭРИЯ ГОРОДА МАГАДАНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.06.2024 № 2139-пм

г. Магадан

Об утверждении Примерного положения об оплате труда 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 статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением мэрии города Магадана от 28.02.2017 № 574 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан», руководствуясь статьями 35.1 и 45 Устава муниципального образования «Город Магадан», мэрия города Магадана **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана.

2. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

Глава муниципального образования
«Город Магадан», мэр города Магадана

Ю. Гришан

УТВЕРЖДЕНО
постановлением мэрии
города Магадана
от 28.06.2024 № 2139-пм

Примерное положение об оплате работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана

I. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана (далее – Положение), разработано в целях повышения эффективности труда.

Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами Магаданской области, решениями Магаданской городской Думы и иными нормативными правовыми актами муниципального образования «Город Магадан», а также настоящим Положением.

Системы оплаты труда работников Учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессионально-квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утверждаемого постановлением мэрии города Магадана;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемого постановлением мэрии города Магадана;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников соответствующего муниципального учреждения.

Оплата труда работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также работающего 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 размера заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения 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), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Указанные размеры не могут быть ниже минимальных размеров окладов, устанавливаемых в настоящем Положении.

Положение, разрабатываемое Учреждением, должно предусматривать фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению и средств,

поступающих от приносящей доход деятельности. Заработная плата работников Учреждений предельными размерами не ограничивается.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Условия и размеры выплат материальной помощи работникам устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений.

II. Размеры минимальных окладов работников (должностных окладов)

Размеры минимальных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами:

- Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Наименование должности	Квалификационный уровень	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
Курьер, сторож (вахтер), дворник, грузчик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (2, 3 разряд)	1	8273
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (4 разряд), водитель автомобиля	1	9193
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, выполняющий важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	4	10243
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
Делопроизводитель, экспедитор, секретарь-машинистка	1	9193
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
Техник-программист, художник, специалист по работе с молодежью, инспектор по кадрам	1	9325
Заведующий хозяйством, заведующий складом. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	2	9980
Начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	3	10638
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4	11425
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, юрисконсульт, специалист по связям с общественностью, экономист, инженер-программист (программист), инженер по охране труда	1	12147
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2	13001

Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3	13920
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4	14840
ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
Медицинская сестра	3	10243
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Вожатый, помощник воспитателя	-	9193
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
Младший воспитатель	1	9325
ПКГ должностей педагогических работников		
Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, старший вожатый	1	10709
Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	2	11339
Методист, педагог-психолог, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, воспитатель	3	12141
Старший методист, старший воспитатель	4	13115
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Режиссер, звукорежиссер	4	21325

Размеры минимальных окладов работников, не включенных в ПКГ:

Наименование должности	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
1	2
Специалист по охране труда	12147
Специалист по охране труда II категории	13001
Специалист по охране труда I категории	13920
Начальник летнего лагеря, начальник административно-хозяйственного отдела	16808

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяется локальным нормативным правовым актом Учреждения.

III. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), порядок и условия их установления

К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы могут быть установлены повышающие коэффициенты:

- коэффициент по учреждению (в отношении работников Учреждения);
- коэффициент по структурному подразделению (в отношении работников структурного подразделения);
- коэффициент за стаж работы в учреждении (в отношении конкретного работника);
- коэффициент за квалификационную категорию (в отношении конкретного работника);
- коэффициент или дополнительная выплата за наличие почетного звания, ученой степени (в отношении конкретного работника).

Коэффициент по учреждению устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в размере не более 0,3.

Коэффициент по структурному подразделению устанавливается локальным нормативным актом Учреждения в размере не более 1,0.

Коэффициент за стаж работы в учреждении устанавливается в следующих размерах:

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 до 20 лет	0,25
свыше 20 лет	0,30

Право на установление повышающего коэффициента за стаж возникает у работника со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается медицинским и педагогическим работникам (за исключением педагогических работников образовательных организаций, которым законом Магаданской области установлена ежемесячная доплата к окладу за квалификационную категорию) с целью их стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - до 0,25;
- при наличии первой квалификационной категории - до 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории - до 0,10.

Право на установление повышающего коэффициента за квалификационную категорию возникает у работника со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен также повышающий коэффициент или дополнительная выплата:

- за наличие 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»;
- за наличие почетного звания «Почетный работник образования 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»;
- повышающий коэффициент за наличие ученой степени в размере 0,1;
- другие повышающие коэффициенты, предусмотренные иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права – 0,1.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени, выплата за наличие почетного звания устанавливается только по одному из оснований

по выбору работника, с момента предоставления работником документов, подтверждающих данное право, и только по основной работе.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Все дополнительные выплаты и повышающие коэффициенты, установленные в данном разделе, выплачиваются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, за исключением дополнительной выплаты за наличие почетного звания «Почетный работник образования города Магадана».

Повышающий коэффициент и (или) дополнительная выплата не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами и указами Президента Российской Федерации, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, применяемых при оплате труда работников Учреждений.

Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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).

Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляется в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы – не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для сторожей, у которых по условиям работы (труда) не может быть соблюдена ежедневная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени согласно статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации. Учетный период – 1 год.

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов. Исключение составляют выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, применяемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ, то есть таких работ, которые исполняются в связи со специальным поручением непосредственного руководителя, руководителя Учреждения, с целью поощрения работников за выполненную работу.

Особо важными и срочными работами могут считаться:

Наставничество	до 30%
Организация городских (областных) мероприятий на базе учреждения	до 50%
Работы, проводимые при подготовке и проведении российских, региональных мероприятий научно-методического и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей	до 50%
Подготовка победителей и (или) призеров российских и региональных конкурсов	до 40%
Разработка и освоение новых образовательных программ	до 90%
Разработка и внедрение авторских программ дополнительного образования	до 70%
Развитие деятельности досуговых объединений, кружков, секций	до 60%
Разработка и внедрение новых форм и методов обучения	до 60%
Работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, отопительному сезону работы	до 80%
Благоустройство прилегающей территории и оформление помещений учреждений к праздникам	до 50%
Иные особо важные и срочные работы	до 40%

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах.

Условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат при достижении условий их осуществления устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников, разработанных в Учреждении для каждой категории персонала, в пределах фонда оплаты труда. Премии максимальным размером не ограничиваются и

могут выплачиваться за счет средств субсидий, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Показатели и критерии премирования работников Учреждения утверждаются локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

Стимулирующие выплаты начисляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Премии внутренним совместителям (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) не могут превышать полутора должностных окладов (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) работника по основному месту работы.

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;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, техники безопасности, требований охраны труда;
- наличие дисциплинарного взыскания.

Критерии и основания для снижения премиальных выплат работникам устанавливаются локальным актом Учреждения. В случае наличия дисциплинарного взыскания работник лишается премии сроком на 3 месяца.

VI. Иные выплаты

Работникам Учреждений устанавливаются иные дополнительные выплаты в соответствии со статьей 8 Закона 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».

При наличии экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь.

Размер и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Единовременная материальная помощь может быть выплачена:

1) в размере не более 5000 рублей:

- в связи с бракосочетанием на основании копии свидетельства о браке;
- при рождении (усыновлении) ребенка на основании свидетельства о рождении (усыновлении) ребенка.

2) в размере не более 10000 рублей:

- в случае гибели (смерти) членов семьи работника (мужа, жены, детей, родителей) или членам семьи (мужу, жене, детям, родителям) умершего работника на основании предоставления копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения.
