



МЭРИЯ ГОРОДА МАГАДАНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 04.09.2024 № 3001-пм

г. Магадан

О внесении изменений в Примерное положение об оплате 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. Внести изменения в Примерное положение об оплате работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана, утвержденное постановлением мэрии города Магадана от 28.06.2024 № 2139-пм, изложив раздел V в новой редакции:

«V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, на поощрение за выполненную работу, а также направленные на привлечение работников

из других субъектов Российской Федерации и (или) закрепления работников на территории муниципального образования «Город Магадан».

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- ежемесячная доплата в связи с отсутствием максимальной установленной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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%

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

Работникам Учреждения, при отсутствии максимальной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается ежемесячная доплата. Размер ежемесячной доплаты устанавливается в процентах к заработной плате (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), с учетом следующего соотношения размера установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и размера ежемесячной доплаты в связи с отсутствием максимальной установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

Размер установленной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Размер ежемесячной доплаты в связи с отсутствием максимальной установленной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
1	2
80%	0%
70%	4%
60%	8%
50%	13%
40%	19%
30%	25%
20%	31%
10%	38%
0	47%

Иные доплаты и надбавки стимулирующего характера могут быть установлены с учетом отраслевых особенностей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Магаданской области.

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.».

2. Настоящее постановление подлежит опубликованию и вступает в силу с 1 сентября 2024 года.

И.о. мэра города Магадана

В. Троицкий