



МЭРИЯ ГОРОДА МАГАДАНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 08.11.2024 № 3870-пм

г. Магадан

О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана, утвержденное постановлением мэрии города Магадана от 28.06.2024 № 2138-пм

В целях совершенствования системы оплаты труда, повышения эффективности и результативности деятельности работников, в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением мэрии города Магадана от 28.02.2017 № 573 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений муниципального образования «Город Магадан», их заместителей и главных бухгалтеров», а также руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», 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 в Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных управлению по делам молодежи и связям с общественностью мэрии города Магадана, утвержденное постановлением мэрии города Магадана от 28.06.2024 № 2138-пм, следующие изменения:

1.1. Изложить абзац 7 пункта 2.1 в следующей редакции:

«Размер должностного оклада руководителя конкретного муниципального учреждения (далее – Учреждение), подведомственного Управлению, устанавливается локальным нормативным актом Управления и определяется в зависимости от штатной численности:

Диапазон штатной численности, единиц	Размеры должностных окладов, рублей
1	2
до 30	30 114
31-50	33 124
51-100	35 384

».

1.2. Изложить раздел V в новой редакции:

«V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах и начисляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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 процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда. Данные работы исполняются в связи со специальным поручением руководителя Управления, руководителя Учреждения.

Все выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся на основании приказа Управления.

Условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат при достижении условий их осуществления устанавливаются для руководителя Учреждения локальным нормативным актом Управления в пределах фонда оплаты труда, с учетом типовых показателей и критериев оценки деятельности руководителя Учреждения.

Критерии	Показатели	Шкала	Максимальный балл по критериям
1	2	3	4
Обеспечение качественного и доступного дополнительного образования	Сохранность контингента и посещаемость обучающимися объединений в сравнении с предыдущим аналогичным периодом	10	20
	Разработка и внедрение авторских программ дополнительного образования, разработка и освоение новых образовательных программ	5	
	Разработка и внедрение новых форм и методов обучения	5	
Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Соответствие имеющихся условий нормативам (соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований безопасности, охраны труда (отсутствие нарушений))	10	30
	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (не менее 80%)	10	
	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации и переподготовку в течение 5 лет (не менее 50%)	10	
Внедрение инновационной деятельности	Успешное участие Учреждения в проектах, творческих конкурсах, выставках и т.п. (при наличии грамот, дипломов и других форм признания Учреждения дополнительного образования)	5	10
	Участие педагогических работников в конкурсах (при наличии документа, подтверждающего участие)	5	
Эффективность управленческой и финансово-	Выполнение показателей объема и качества услуг и работ, установленных в муниципальном задании	10	40

хозяйственной деятельности Учреждения	Отсутствие письменных жалоб, поступивших от граждан и организаций, на качество оказания услуг, признанных обоснованными	5	
	Укрепление материально-технической базы Учреждения	5	
	Отсутствие замечаний по своевременному выполнению нормативных правовых актов и локальных нормативных актов Управления	5	
	Своевременное и полное предоставление отчетов, информации, сведений	5	
	Достижения уровня средней заработной платы, установленной для соответствующих категорий работников в Магаданской области	10	
Всего			100

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) определяется исходя из целей, деятельности Учреждений по направлениям. Количество набранных баллов соответствует размеру выплаты (в процентах) к должностному окладу.

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.

Руководителям Учреждений, заместителям руководителей и главных бухгалтеров 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%

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений производятся в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель, заместитель руководителя и главный бухгалтер Учреждения могут быть лишены премии полностью или частично. В случае наличия дисциплинарного взыскания руководитель, заместитель руководителя и главный бухгалтер лишаются премии сроком на 3 месяца.

Размер премии руководителю Учреждения может быть снижен по следующим основаниям:

Критерии	Показатели	% снижения премиальных выплат
Кадровые и методические ресурсы Учреждения	Отсутствие контроля за выполнением приказов и распоряжений Управления	до 90%
	Нарушение установленных сроков представления отчетности	
	Нарушения исполнительской, финансовой и трудовой дисциплины в Учреждении	
Качество,	Неудовлетворительное предоставление	до 90%

доступность и эффективность дополнительного образования детей	муниципальных услуг (работ) по итогам учебного года и/или по результатам проведения социологических опросов и/или анкетирования воспитанников и их родителей (законных представителей) и т.д.	
Эффективность управленческой деятельности	Неудовлетворительный результат по итогам проведения проверок контролирующими органами	до 100%
	Наличие дисциплинарного взыскания	100%

».

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

3. Действие пункта 1.1 распространяется на регулируемые правоотношения с 1 октября 2024 года.

4. Действие пункта 1.2 распространяется на регулируемые правоотношения с 1 сентября 2024 года.

Глава муниципального образования
«Город Магадан», мэр города Магадана

Ю. Гришан