от 2 июня 2025 г. № 581

Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения «Городской центр туризма»

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом ГО с ВД «город Махачкала», решением Собрании депутатов ГО с ВД «город Махачкала» от 14 июля 2009 г. № 19-4в «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Махачкалы», постановлением администрации ГО с ВД «город Махачкала» от 19 сентября 2017 г. № 1440 «О введении новых систем фонда оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Махачкалы» администрация города Махачкалы **постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения «Городской центр туризма».

2. Управлению информационных технологий разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Махачкалы в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации города Махачкалы в соответствии с координируемым направлением деятельности.

Глава города Махачкалы

Ю. Умавов

Верно: руководитель Аппарата
администрации г. Махачкалы

Р.Р. Курбанов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
ГО с ВД «город Махачкала»
от 2 июня 2025 г. № 581

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании работников
муниципального автономного учреждения «городской центр туризма»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Городской центр туризма» (далее-Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Махачкалы от 19 сентября 2017 г. № 1440 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Махачкалы».

1.2. Оплата труда работников учреждения включает в себя:
размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;
размеры ставок заработной платы;
размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) и критерии их установления;
условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера;
порядок и условия премирования работников и выплаты материальной помощи

1.3. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и рабочих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

1.4. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.5. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работодатель обязан произвести работнику учреждения доплату до минимального размера оплаты

труда.

1.6. Если работник учреждения не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выполнил нормы труда (трудовые обязательства), доплата до минимального размера оплаты труда производится пропорционально отработанному времени и выполненным нормам.

1.7. Доплата начисляется работнику учреждения по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.8. Система оплаты и стимулирования труда работников учреждения распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительным документом руководителя.

1.9. Система оплаты труда работников в учреждении устанавливается в пределах фонда оплаты труда, доведенного учреждению в установленном порядке.

2. Должностные оклады работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Главы города от 11 ноября 2009 г. № 4066 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в муниципальных учреждениях г. Махачкалы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих», постановлением администрации г. Махачкалы от 19 сентября 2017 г. № 1440 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Махачкалы».

2.2. Заработная плата руководителя учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения от средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

2.4. Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются от 10 до 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.5. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

2.6. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению муниципального органа г. Махачкалы - главного

распорядителя средств городского бюджета г. Махачкалы, в ведении которого находится учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы.

2.7. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом в установленном действующим законодательством порядке

2.8. Администрация города Махачкалы - главный распорядитель средств городского бюджета г. Махачкалы, в ведении которого находится учреждение, утверждает штатную численность автономного учреждения «Городской центр туризма».

2.9. Индексация должностных окладов работников учреждения производится в размерах и сроки, принятые для работников муниципальных учреждений.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера с учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру работникам учреждения осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам.

4.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

4.3. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.4. Работникам учреждения руководителем учреждения могут устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100 процентов должностного оклада.

4.5. Конкретный размер выплат работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Водителям легковых автомобилей учреждения устанавливается надбавка за классность к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

в размере 25% ставки от оклада - водителям, имеющим 1-й класс;

в размере 10% ставки от оклада - водителям, имеющим 2-й класс.

4.7. Работникам учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за стаж работы к должностному окладу за выслугу лет. Выплата стимулирующего характера за стаж работы устанавливается в виде надбавки к должностному окладу.

4.8. Размеры стимулирующей надбавки за стаж работы (в процентах от оклада) устанавливаются в следующих размерах:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10%;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15%;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20%;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 25%;

при стаже работы свыше 20 лет - 30%.

4.9. Стимулирующая выплата за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения.

4.10. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за стаж работы работникам учреждения.

4.11. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки к должностному окладу, является трудовая книжка либо сведения о трудовой деятельности.

4.12. В стаж работы, дающий право на установление надбавки, засчитывается время работы, как по основной работе, так и по работе по совместительству по специальности, соответствующей профилю занимаемой должности учреждения.

4.13. Работникам учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 5,5.

4.14. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителем учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4.15. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается по основной работе на определенный период в течение календарного года.

4.16. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работника не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4.17. Работникам учреждения выплачиваются премии по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.18. Премирование работников учреждения осуществляется в соответствии с локальным актом руководителя учреждения.

4.19. При этом конкретный размер премии может устанавливаться как в процентах к должностному окладу работника учреждения, так и в абсолютном размере.

4.20. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства

на выплату премий (в расчете на год) в размере трех должностных окладов.

4.21. Условия выплаты премий:

за своевременное и качественное выполнение плановых заданий;

за выполнение особо важных поручений и заданий;

по итогам работы за месяц, квартал, год;

лицам, уволенным (увольняющимся) в расчетном периоде по собственному желанию или в порядке перевода в другую организацию, работникам, вновь поступившим на работу и от работавшим менее месяца, премия не выплачивается.

4.22. Работникам, отработавшим неполный месяц в связи с поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, по болезни, выплата премий производится за фактически отработанное время в расчетном периоде;

4.23. Размер премии может быть уменьшен за нарушение трудовой дисциплины. Снижение размера премии оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причины.

4.24. В целях дальнейшего развития инициативы трудового коллектива установление размера надбавок и премий рассматривается с учетом эффективности труда каждого работника.

4.25. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера (премии) выплачиваются по решению МКУ «Управление спорта, туризма и работы с молодежью г. Махачкалы».

4.26. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения приказом руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

4.27. Средства на оплату труда, формируемые за счет внебюджетных средств, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов от ФОТ.

5. Выплата материальной помощи

5.1. Работникам учреждения, заместителю и главному бухгалтеру может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, тяжелым материальным положением.

5.2. Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда:

работникам - на основании приказа учреждения;

руководителю учреждения - на основании приказа вышестоящего учреждения.

5.3. Решение об оказании материальной помощи в размере одного должностного оклада принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

5.4. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

6. Оценка труда работников

6.1. При установлении надбавок, определении размера премий учитывается инициативное и добросовестное отношение к труду, личный вклад и выполнение заданий руководства учреждения. К установлению надбавок и премий представляются только те работники, которые качественно и своевременно выполняют задания. При ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины надбавка может быть снижена или отменена.

6.2. Все выплаты надбавок, доплат, премий, материальной помощи производятся в пределах фонда оплаты труда.

6.3. Надбавки стимулирующего, компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения.

6.4. Вопросы сохранения, увеличения или уменьшения размера надбавок рассматриваются по итогам работы за год.

7. Социальные гарантии

7.1. На работников распространяются все виды социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации.

7.2. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8. Планирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников муниципального автономного учреждения г. Махачкалы планируется за счет средств бюджета городского округа «город Махачкала».

8.2. Все выплаты надбавок, доплат, премий, материальной помощи производятся в пределах фонда оплаты труда. При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 5 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований городского бюджета г. Махачкалы.

8.3. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального бюджетного учреждения г. Махачкалы в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг (выполняемых работ).