

МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 04.09.2024

№ 7052

О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент инвестиций, потребительского рынка, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 25.12.2019 № 4726

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска», руководствуясь Уставом города Новосибирска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент инвестиций, потребительского рынка, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 25.12.2019 № 4726 (в редакции постановлений мэрии города Новосибирска от 24.03.2020 № 1031, от 01.02.2021 № 243, от 30.03.2022 № 1014, от 28.06.2022 № 2226, от 14.12.2022 № 4531, от 21.08.2023 № 4395, от 12.09.2023 № 4838, от 06.12.2023 № 6778), следующие изменения:

1.1. Пункт 1.6 изложить в следующей редакции:

«1.6. В учреждениях выделяются следующие категории персонала:

административно-управленческий персонал – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждений;

основной персонал – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, а также их непосредственные руководители;

вспомогательный персонал – работники учреждений, создающие условия для

оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, включая обслуживание зданий и оборудования.

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не может составлять менее 60 %.

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относящихся к основному персоналу, приведен в приложении 1 к Положению.».

1.2. Дополнить пунктом 1.9 следующего содержания:

«1.9. Повышение заработной платы работников учреждений осуществляется в числе прочего за счет оптимизационных мероприятий путем:

ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев;

формирования штатной численности с применением систем нормирования труда;

проведения мероприятий по оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения не более 40 %;

перераспределения функциональной нагрузки между административно-управленческим персоналом.».

1.3. В абзаце первом подпункта 4.4.3 слова «и младшего обслуживающего» исключить.

1.4. Пункт 4.7 изложить в следующей редакции:

«4.7. Премия по итогам календарного периода (месяц, год) работнику учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения. Основным критерием для выплаты премии по итогам календарного периода служит успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде при условии отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

Размер премии работнику учреждения определяет руководитель учреждения на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, созданной в учреждении.

Премия по итогам календарного периода устанавливается из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$\text{Пикп} = \text{Вст} \times 30 \% / 100 \%,$$

где: Пикп – размер премии по итогам календарного периода, рублей;

Вст – общая сумма выплат стимулирующего характера, рублей, в том числе:

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия по итогам календарного периода.».

1.5. Пункт 5.15 изложить в следующей редакции:

«5.15. Размер премии по итогам календарного периода (месяц, год) руководителю учреждения устанавливается приказом начальника департамента на основании предложений комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в департаменте, за достигнутые результаты работы учреждения при условии выплаты премии работникам учреждения с учетом личного вклада в общие результаты работы учреждения, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

Премия по итогам календарного периода устанавливается из средств экономии фонда оплаты труда и максимальным размером в абсолютном выражении не ограничивается.

Максимальный размер премий по итогам календарного периода в учреждении за соответствующий период определяется по формуле:

$$\text{Пикп} = \text{Вст} \times 30 \% / 100 \%,$$

где: Пикп – сумма премии по итогам календарного периода, рублей;

Вст – общая сумма выплат стимулирующего характера, рублей, в том числе:

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премия по итогам календарного периода.».

1.6. Пункт 6.1 изложить в следующей редакции:

«6.1. Руководители учреждений используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности в числе прочего путем ликвидации ставок, вакантных более трех месяцев, и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на выплату премии по итогам календарного периода, премии за выполнение важных и особо важных заданий.

Не допускается использование в целях осуществления выплат стимулирующего характера экономии бюджетных ассигнований на оплату труда, возникшей в связи с наличием количества вакантных ставок, превышающего 15 % утвержденной в установленном порядке численности работников учреждения.».

1.7. Пункт 3 приложения 1 изложить в следующей редакции:

«3. Муниципальное автономное учреждение города Новосибирска «Городской центр развития предпринимательства»:

3.1. Начальник отдела консультирования и координации проектов.

3.2. Начальник отдела эксплуатации зданий и сооружений.

3.3. Юрисконсульт.

3.4. Менеджер.

3.5. Бухгалтер.

3.6. Экономист.

3.7. Инженер по автоматизированным системам управления производством.

3.8. Энергетик.

3.9. Администратор.

3.10. Сторож (вахтер).».

2. Департаменту информационной политики мэрии города Новосибирска обеспечить опубликование постановления.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника департамента инвестиций, потребительского рынка, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска

М. Г. Кудрявцев