



МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 17.12.2019

№ 4583

О Положении об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска

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. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 29.08.2013 № 8198 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска»;

от 22.06.2015 № 4207 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8198»;

от 02.04.2018 № 1170 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8198 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска»;

от 19.02.2019 № 608 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8198 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска»;

от 28.10.2019 № 3960 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8198».

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

4. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника департамента финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска

А. Е. Локоть

Приложение
к постановлению мэрии
города Новосибирска
от 17.12.2019 № 4583

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города Новосибирска, 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» (далее – Положение об установлении системы оплаты труда № 3477) и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, Положением, иными муниципальными правовыми актами города Новосибирска.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливается трудовым договором.

1.4. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

1.5. Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждений (далее – фонд оплаты труда) формируется в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

1.7. При формировании годового фонда оплаты труда учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема ассигнований бюджета города Новосибирска и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, установлен в приложении к Положению.

1.9. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

2.1. Размеры должностных окладов (окладов) по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, а также для рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются постановлением мэрии города Новосибирска на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций.

2.2. Наименования должностей и профессий работников учреждения и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным

практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии учреждения.

2.4. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений в виде доплат в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об установлении системы оплаты труда № 3477 и Положением.

3.3. За работу в ночное время работникам учреждения устанавливается доплата в размере 35 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

3.4. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни рекомендуется оплачивать:

в размере одинарной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), включая все выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением, за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), включая все выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением, за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Сверхурочная работа работников учреждения оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

3.6. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и рекомендуется определять не более 100 % от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

3.7. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается приказом руководителя учреждения работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах.

3.9. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждениях в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов стимулирующих выплат, установленных Положением.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки.

Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом решения комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премия по итогам календарного периода.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда № 3477 и Положением в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Надбавка за продолжительность непрерывной работы работникам устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах, органах местного самоуправления и в организациях по профилю (специальности).

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы работникам рекомендуется определять в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 года до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	Свыше 15 лет	30

4.5. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда.

Конкретные показатели эффективности деятельности работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Примерные показатели оценки эффективности деятельности работников учреждения:

Административно-управленческого аппарата:

отсутствие замечаний со стороны органов государственного и муниципального контроля (надзора);

отсутствие фактов неправомерного, нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств;

отсутствие нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности;

отсутствие обоснованных претензий и жалоб со стороны получателей работы;

отсутствие фактов неэффективного обеспечения техникой и другим имуществом;

отсутствие неурегулированной задолженности по уплате страховых взносов во внебюджетные фонды;

отсутствие фактов нарушения безопасности и охраны труда, требований пожарной безопасности в учреждении.

Основного персонала:

отсутствие фактов несоблюдения требований законодательства Российской Федерации при осуществлении закупок товаров, работ, услуг, проведении конкурентных процедур определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей);

отсутствие фактов недостижения поставленных целей при обеспечении муниципальных нужд;

отсутствие фактов несоблюдения сроков и порядка представления бюджетной, налоговой, статистической и иной отчетности;

отсутствие фактов сбоев в функционировании технических средств, системного программного обеспечения и доступа к информационным ресурсам департамента финансов и налоговой политики мэрии города Новосибирска (далее – департамент);

отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы;

отсутствие фактов несвоевременности и недостоверности при обработке объектов учета, бухгалтерских регистров.

Показатели эффективности деятельности работника учреждения и размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности определяются по каждой должности (профессии).

Показатели эффективности деятельности работников должны быть направлены на эффективное выполнение их должностных (профессиональных) обязанностей, а также должны быть проверяемы и измеримы.

Показатели эффективности деятельности работников должны увязываться с отсутствием обоснованных жалоб. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и кодекса профессиональной этики.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работника учреждения рекомендуется устанавливать не более 313 % должностного оклада (оклада).

4.6. Премияльные выплаты устанавливаются по итогам работы за календарный период (квартал, год) с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Порядок и условия осуществления премияльных выплат по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры премияльных выплат по итогам работы устанавливаются руководителем учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам учреждения, отраженных в протоколе заседания комиссии.

Премияльные выплаты работникам рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

по итогам работы за квартал – не более 200 % должностного оклада (оклада);

по итогам работы за год – не более 200 % должностного оклада (оклада).

Премияльные выплаты по итогам работы за год устанавливаются в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Поло-

жением об установлении системы оплаты труда № 3477 и Положением в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливаются трудовым договором.

4.8. Все выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени.

4.9. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется руководителем учреждения и должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера (начальника финансового отдела) учреждения

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором между департаментом и руководителем учреждения в соответствии Положением об установлении системы оплаты труда № 3477 и Положением.

Трудовой договор заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера (начальника финансового отдела) учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и его заместителями, главным бухгалтером (начальником финансового отдела) учреждения в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда № 3477, Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей учреждений, к которой отнесено учреждение, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Количество обслуживаемой компьютерной техники, единиц	Количество штатных единиц
1	2	3	4
1	I	Более 450	Более 600
2	II	От 351 до 450	От 401 до 600
3	III	От 251 до 350	От 201 до 400

1	2	3	4
4	IV	250 и менее	200 и менее

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителя учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения департаментом, для заместителей руководителя и главного бухгалтера (начальника финансового отдела) учреждения – руководителем этого учреждения в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, утвержденным Положением.

При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

5.6. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру (начальнику финансового отдела) за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 35 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.7. Работа руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера (начальника финансового отдела) в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере двойной части должностного оклада (оклада) за день или час работы сверх должностного оклада (оклада).

По желанию руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера (начальника финансового отдела), работавших в выходной или нерабочий праздничный день, им может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Сверхурочная работа руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (начальника финансового отдела) оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.9. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером (начальником финансового отдела) дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности учреждения.

Решения о работе по совмещению в отношении руководителя учреждения принимается начальником департамента и оформляется его приказом, для заместителей руководителей и главного бухгалтера (начальника финансового отдела) – приказом руководителя учреждения.

Размер доплаты при выполнении руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами (начальниками финансового отдела) дополнительной работы по совмещению не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

5.10. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, руководителю учреждения устанавливается ежегодно распоряжением мэрии города Новосибирска о выплате ежемесячной процентной надбавки к

должностному окладу работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе.

5.11. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, размеры которых определяются в трудовом договоре.

5.12. Надбавка за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах, органах местного самоуправления и в организациях по профилю (специальности) в соответствии с таблицей 1.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителям учреждений по результатам ежемесячной оценки качественных показателей эффективности деятельности учреждений, установленными в таблице 3.

Конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения ежемесячно определяется решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, и устанавливается приказом начальника департамента.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается до 388 % должностного оклада и определяется в трудовом договоре.

Таблица 3

№ п/п	Критерий	Значение	Удельный вес показателя в размере надбавки за качественные показатели эффективности деятельности, %	Период
1	2	3	4	5
1	Отсутствие замечаний по срокам и качеству при предоставлении бюджетной, налоговой, статистической и управленческой отчетности	Да	15	Предшествующий месяц
		Нет	0	
2	Отсутствие фактов неправомерного, нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств	Да	15	Предшествующий месяц
		Нет	0	
3	Отсутствие просроченной креди-	Да	15	Предшест-

1	2	3	4	5
	торской задолженности по вине учреждения	Нет	0	вующий квартал
4	Отсутствие фактов сбоев в работе информационно-программных комплексов, специализированного программного обеспечения, средств связи	Да	15	Предшествующий месяц
		Нет	0	
5	Обеспечение бесперебойного функционирования компьютерной и телекоммуникационной сетей	Да	15	Предшествующий месяц
		Нет	0	
6	Отсутствие фактов несоблюдения требований законодательства Российской Федерации при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд	Да	15	Предшествующий месяц
		Нет	0	
7	Кадровое обеспечение производственного процесса (оптимальная укомплектованность учреждения)	Не менее 90 %	10	Предшествующий квартал
		Менее 90 %	0	
Итого:			До 100	

5.14. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности не начисляется руководителю учреждения в случаях:

нарушения сроков выплаты заработной платы и иных выплат работникам учреждения;

необеспечения соответствующих требований охраны труда и требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности при наличии предписаний (постановлений) органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и (или) представлений профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов;

наличия фактов установления месячной заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения;

нарушения сроков уплаты налогов и сборов, несвоевременного представления налоговой декларации и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов;

наличия неурегулированной задолженности по уплате налогов, сборов и иных обязательных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

необеспечения достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

5.15. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру (начальнику финансового отдела) учреждения не начисляется в случае нарушения сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов по состоянию на начало квартала, при наличии вины главного бухгалтера (начальника финансового отдела), за месяц, следующий за отчетным кварталом.

5.16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам (начальникам финансового отдела) учреждений устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам (начальникам финансового отдела) учреждений определяются в трудовом договоре в соответствии локальными нормативными актами учреждения.

5.17. Премии по итогам календарного периода руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа начальника департамента за квартал, год при условии выплаты премии работникам учреждения за соответствующие календарные периоды, с учетом личного вклада в общие результаты труда, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, установленного в учреждении, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

Премияльные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в размере не более 200 % должностного оклада.

Премияльные выплаты по итогам работы за год выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

5.18. Премияльные выплаты по итогам работы за календарный период (квартал, год) руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам (начальникам финансового отдела) не осуществляется при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

не снятое наложенное дисциплинарное взыскание в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

невыполнение предписаний проверок контролирующих органов;

нецелевое или неэффективное использование бюджетных средств;

неправомерные расходы;

образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;

неполное освоение лимитов бюджетных обязательств по итогам года;

чрезвычайная ситуация в учреждении, обусловленная недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

6. Заключительные положения

6.1. Руководители учреждений используют экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников.

6.2. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

6.3. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области, в случае его заключения.

Приложение
к Положению об установлении
системы оплаты труда работни-
ков муниципальных учреждений
города Новосибирска, в отноше-
нии которых функции и
полномочия учредителя осуще-
ствляет департамент финансов и
налоговой политики мэрии го-
рода Новосибирска

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу

№ п/п	Наименование должности
1	2
1	Инженер-программист
2	Инженер
3	Начальник финансового отдела
4	Бухгалтер
5	Экономист
6	Начальник технического отдела
7	Начальник отдела автоматизированной системы управления производством
8	Начальник отдела по защите информации
9	Специалист по защите информации
