



МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 24.12.2019

№ 4689

О Положении 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 управление общественных связей 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, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление общественных связей мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 29.08.2013 № 8197 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление общественных связей мэрии города Новосибирска»;

от 13.06.2018 № 2053 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8197 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление общественных связей мэрии города Новосибирска».

3. Постановление применяется к отношениям, возникшим с 01.10.2019.

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

5. Контроль за исполнением постановления возложить на начальника управления общественных связей мэрии города Новосибирска.

Мэр города Новосибирска

А. Е. Локоть

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 управление общественных
связей мэрии города Новосибирска

1. Общие положения

1.1. Положение об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление общественных связей 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», 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» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление общественных связей мэрии города Новосибирска (далее – учреждения).

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников, условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений при исполнении соответствующих расходных обязательств за счет средств бюджета города Новосибирска.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Положением.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения (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 указанного учреждения.

1.5. При формировании годового фонда оплаты труда учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера и выплаты по районному коэффициенту в пределах объема ассигнований управления общественных связей мэрии города Новосибирска (далее – управление) в соответствии с решением Совета депутатов города Новосибирска о бюджете города Новосибирска на очередной финансовый год и плановый период и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

К основному персоналу учреждения относятся:

начальник отдела – «Городской межнациональный центр» муниципального казенного учреждения города Новосибирска «Координационный центр «Активный город»;

начальник отдела по организации и координации общественных проектов муниципального казенного учреждения города Новосибирска «Координационный центр «Активный город»;

старший администратор;

администратор.

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

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

должностной оклад (оклад);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

выплаты по районному коэффициенту.

1.9. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником, в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

1.10. 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) руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по должностям и профессиям, являющимся специфическими для соответствующей отрасли, а также рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются на

основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней, уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей.

2.2. Наименования должностей и профессий работников учреждений 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.

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 выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

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

3.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом руководителя учреждения и рекомендуется определять не более 100 % должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения, разработанным в соответствии с Положением.

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

4. Виды выплат стимулирующего характера

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

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
премия по итогам календарного периода.

4.2. Надбавку за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждения рекомендуется устанавливать ежемесячно в размере до 320 % должностного оклада (оклада) решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении, и приказом руководителя учреждения в соответствии с рекомендуемыми по каждой должности (профессии) качественными показателями эффективности деятельности работника учреждения:

4.2.1. Административно-управленческого аппарата:

отсутствие фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетного законодательства и законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг;

отсутствие аварийных ситуаций;

отсутствие фактов нецелевого, неправомерного, неэффективного использования бюджетных средств;

отсутствие предписаний со стороны органов государственного контроля (надзора);

отсутствие фактов нарушений сроков и качества представления всех видов отчетности;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности по вине учреждения;

отсутствие неиспользованных денежных средств на конец месяца на лицевом счете учреждения.

4.2.2. Основного персонала:

выполнение на 100 % показателей, предусмотренных планом работы учреждения;

отсутствие фактов хищения имущества, закрепленного за учреждением;

отсутствие претензий к качеству работы со стороны общественных организаций;

отсутствие замечаний по сроку и порядку подачи регламентированной отчетности;

отсутствие замечаний по выполнению энергосберегающих мероприятий.

4.2.3. Вспомогательного и обслуживающего персонала:

отсутствие нарушений по срокам проведения профилактических работ;

отсутствие фактов возникновения аварийных ситуаций;

отсутствие травм на производстве.

4.3. Премия по итогам календарного периода (за квартал, год) устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда при выполнении показателей, предусмотренных планом работы учреждения, соблюдении правил

внутреннего трудового распорядка, отсутствии нарушений исполнительской дисциплины и с учетом личного вклада работника в общие результаты труда.

Премии работникам рекомендуется устанавливать в следующих размерах: по итогам работы за квартал – не более 100 % должностного оклада (оклада);

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

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в соответствии с Положением об утверждении 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, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 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 в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с Положением.

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

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

5.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются при заключении с ним трудового договора и издании на его основании приказа начальника управления.

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 учреждения устанавливаются трудовым договором между руководителем учреждения и заместителями руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения в соответствии с Положением, коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда руководителей, установленной в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Сумма условных единиц (УЕ)
1	2	3
1	I	Более 1000
2	II	От 601 до 1000
3	III	От 301 до 600
4	IV	До 300

Количество условных единиц для учреждения определяется путем суммирования количества условных единиц в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

№ п/п	Показатель	Условие	Количество условных единиц (УЕ)
1	2	3	4
1	Наличие помещения, оборудованного видео-, аудио-, специализированной компьютерной техникой	Из расчета за каждое помещение	30
2	Наличие общественных организаций, осуществляющих свою деятельность в помещении учреждения с предоставлением видео-, аудио-, специализированной компьютерной техники и мебели	Из расчета за каждую общественную организацию	1
3	Наличие членов общественных организаций, участвующих в деятельности учреждения при проведении общественных мероприятий	Из расчета за каждые 50 членов общественных организаций	1
4	Проведение семинаров, информационных встреч, круглых столов, слушаний, пресс-конференций	Из расчета за каждое мероприятие	1
5	Оказание методической помощи общественным организациям	Из расчета за каждую общественную организацию	1
6	Проведение культурных, просветительских мероприятий	Из расчета за каждое мероприятие	1
7	Наличие мероприятий общегородского масштаба с участием учреждения	Из расчета за каждое мероприятие	1
8	Оказание консультаций общественным организациям, объединениям, выборным лицам, активистам территориальных общественных самоуправлений	Из расчета за каждую консультацию	1

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.5. Сверхурочная работа руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

5.6. Выполнение руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы при совмещении профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности учреждения. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя учреждения принимается начальником управления, заместителей руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) руководителю учреждения устанавливается приказом начальника управления, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения и не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

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

Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения определяются ежемесячно решением комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям учреждений, созданной в управлении приказом начальника управления в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности учреждения, предусмотренными в таблице 3.

Таблица 3

№ п/п	Качественные показатели эффективности деятельности учреждения	Значение	Максимальный размер ежемесячной надбавки за качественные показатели эффективности деятельности учреждения, % должностного оклада
1	2	3	4
1	Отсутствие замечаний по сроку и качеству проведения информационных, консультативных, обучающих, культурно-досуговых мероприятий в сфере поддержки общественных инициатив	100 % и более (от установленного плана работ учреждения)	70
		менее 100 % (от установленного плана работ учреждения)	0
2	Отсутствие замечаний по сроку и качеству проведения мероприятий,	100 % и более (от установлен-	30

1	2	3	4
	направленных на гармонизацию межнациональных отношений, духовно-нравственное воспитание детей и молодежи, профилактику межнациональных конфликтов	ного плана работ учреждения)	
		менее 100 % (от установленного плана работ учреждения)	0
3	Отсутствие неиспользованных денежных средств на конец месяца на лицевом счете учреждения	Да	5,4
		нет	0
4	Отсутствие нарушений при исполнении бюджетного законодательства, законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг	Да	30
		нет	0
5	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности по вине учреждения	Да	5
		нет	0
6	Освоение выделенных объемов финансового обеспечения расходов	90 % и более	30
		85 – 89 %	20
		84 % и менее	0
7	Отсутствие объективных претензий к работе учреждения со стороны общественных организаций, территориальных общественных самоуправлений	Да	5
		нет	0
8	Соблюдение установленных сроков предоставления материалов, отчетов, информации в вышестоящие органы	Да	20
		нет	0
Итого:			до 195,4

5.8. 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, за несвоевременное представление 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.

5.9. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов, при наличии вины главного бухгалтера.

5.10. Премия по итогам календарного периода (за квартал, год) руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника управления при условии наличия экономии фонда оплаты труда, выполнения показателей, предусмотренных планом работы учреждения, надлежащего исполнения должностных обязанностей, выплаты премии работникам учреждения, с учетом личного вклада в общие результаты работы учреждения, отсутствия дисциплинарных взысканий.

Размер премии не должен превышать:

по итогам работы за квартал – не более 100 % должностного оклада (оклада);

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

5.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются руководителем учреждения, размеры которых определяются в трудовом договоре в соответствии локальными нормативными актами учреждения. Условия установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с разделом 4 Положения.

6. Выплаты по районному коэффициенту

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».
