



МЭРИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 25.12.2019

№ 4726

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 департамент промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска

В соответствии с Трудовым кодексом 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 систем оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска (приложение).

2. Признать утратившими силу постановления мэрии города Новосибирска: от 29.08.2013 № 8205 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска»;

от 22.12.2014 № 11277 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8205»;

от 08.06.2016 № 2422 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8205 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска»;

от 22.05.2018 № 1789 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8205 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска»;

от 19.12.2018 № 4490 «О внесении изменений в постановление мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8205 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска»;

от 13.11.2019 № 4108 «О внесении изменений в Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 29.08.2013 № 8205».

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

4. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя мэра города Новосибирска Захарова Г. П.

Мэр города Новосибирска

А. Е. Локоть

Приложение
к постановлению мэрии
города Новосибирска
от 25.12.2019 № 4726

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 промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска

1. Общие положения

1.1. 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 промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом 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» и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска (далее – учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждения города устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новосибирска с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов), объединений работодателей и Положением.

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

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

1.4. 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.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений (далее – фонд оплаты труда) формируется:

для муниципального казенного учреждения – в пределах объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения;

для муниципального бюджетного, автономного учреждения - в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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.

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

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.

1.7. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей

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

2. Порядок установления должностных окладов (окладов)

2.1. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, 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, 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.

2.5. Работникам учреждения со сдельной оплатой труда заработная плата рассчитывается с применением сдельных расценок.

Сдельная расценка – размер оплаты по установленным нормам за изготовление единицы продукции или выполнение определенной производственной операции, которая определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки либо путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах. Фактический сдельный заработок работника определяется путем умножения сдельной расценки на фактическую выработку работника.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. 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.

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

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- оплата 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.

3.3. При определении размера компенсационных выплат работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проведенной в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», либо на основании заключения государственной экспертизы условий труда, в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.5. За работу в ночное время рекомендуется устанавливать доплату в размере 40 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

в размере одинарной части 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), 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.

3.7. Сверхурочную работу за первые два часа работы рекомендуется оплачивать в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

3.8. 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.

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

4. Виды выплат стимулирующего характера

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

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

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

При определении размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения и условий их осуществления учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников 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. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждений в зависимости от стажа непрерывной работы в учреждении, стажа работы в государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с рекомендуемыми размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада)
1	2	3
1	От 1 до 5 лет	10
2	От 5 до 10 лет	15
3	От 10 до 15 лет	20
4	Свыше 15 лет	25

4.4. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждений по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника, установленных по каждой должности и профессии с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения коллективными договорами, соглашениями, локальными

ми нормативными актами в соответствии со следующими рекомендуемыми показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения:

4.4.1. Для административно-управленческого аппарата – в рекомендуемом размере до 300 % должностного оклада (оклада):

обеспечение выполнения плана оказания муниципальных услуг (работ);
соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности и запрашиваемых материалов;

отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств;

отсутствие нарушений сроков уплаты налогов и сборов, отсутствие пеней и штрафов;

отсутствие нарушений сроков выплат заработной платы и иных выплат работникам;

отсутствие замечаний по срокам заключения договоров;

отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

отсутствие на конец месяца неиспользованных остатков денежных средств на лицевых счетах учреждения;

отсутствие претензий (жалоб) со стороны получателей муниципальных работ (услуг);

безаварийная работа учреждения;

своевременная подготовка документации по размещению муниципального задания;

отсутствие конфликтных ситуаций, рекламаций и судебных споров по вине учреждения;

отсутствие нарушений при проведении конкурсных процедур;

обеспечение своевременного и качественного праздничного оформления города Новосибирска.

4.4.2. Для основного персонала – в рекомендуемом размере до 450 % должностного оклада (оклада):

обеспечение выполнения плана оказания муниципальных услуг (работ);

отсутствие претензий (жалоб) со стороны получателей муниципальных работ (услуг);

соблюдение сроков выполнения работ, заданий, поручений;

соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности;

отсутствие нарушений при проведении конкурсных процедур;

обеспечение своевременного и качественного праздничного оформления города Новосибирска.

4.4.3. Для вспомогательного и младшего обслуживающего персонала – в рекомендуемом размере до 350 % должностного оклада (оклада):

своевременное проведение профилактических работ, оперативное устранение аварийных ситуаций;

отсутствие претензий (жалоб) со стороны получателей муниципальных работ (услуг);

качественная и своевременная уборка помещений учреждения;

соблюдение сроков выполнения работ, заданий.

4.5. 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.

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

4.6. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении, ежемесячно и устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4.7. Премия по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, а также личного вклада работника в общие результаты труда, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, установленного в учреждении, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины.

Порядок и условия осуществления премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются локальным нормативным актом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры премии по итогам календарного периода (месяц, год) устанавливаются руководителем учреждения с учетом рекомендаций комиссии по установлению размеров стимулирующих выплат работникам, отраженных в протоколе заседания комиссии.

Премию по итогам календарного периода работникам рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

по итогам работы за месяц – не более 50 % должностного оклада (оклада);

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

Премия по итогам работы за год устанавливается в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются трудовым договором в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с Положением.

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

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

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

5.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются при заключении с ними трудовых договоров и издании на их основании приказов начальника департамента.

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 и коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

5.3. Размеры должностных окладов:

руководителей учреждений устанавливаются с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение;

заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.4. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителей осуществляется приказом начальника департамента по критериям, установленным в таблице 2.

Таблица 2

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Численность работников учреждения при отсутствии филиалов и (или) иных обособленных (территориально удаленных) структурных подразделений учреждения, человек	Численность работников учреждения при наличии не менее 1 филиала и (или) иного обособленного (территориально удаленного) структурного подразделения учреждения, человек
1	2	3	4
1	1	От 100 и более	От 21 и более
2	2	От 15 до 99	От 15 до 20
3	3	До 14	-

Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется департаментом не чаще одного раза в год на основании подтверждающих документов.

5.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения и не могут быть ниже, а условия их осуществле-

ния не должны быть ухудшены, по сравнению с размерами и условиями, установленными федеральным законодательством и законодательством Новосибирской области.

5.6. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру работа с вредными и (или) опасными условиями труда оплачивается в соответствии со статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 40 % должностного оклада, рассчитанного за час работы в период с 22.00 до 6.00 часов.

5.8. Работа руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере двойной части должностного оклада (оклада), включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением, за день или час работы сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.10. Выполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности. Решения о работе по совмещению в отношении руководителей учреждений принимаются начальником департамента, заместителей руководителей и главных бухгалтеров – руководителем учреждения.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

5.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений начальником департамента, для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений – руководителями этих учреждений в соответствии с разделом 3 Положения.

5.12. Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от продолжительности непрерывной работы в государственных и муниципальных учреждениях в следующих размерах:

- 10 % должностного оклада (оклада) – от 1 года до 5 лет;
- 15 % должностного оклада (оклада) – от 5 лет до 10 лет;
- 20 % должностного оклада (оклада) – от 10 лет до 15 лет;
- 25 % должностного оклада (оклада) – свыше 15 лет.

5.13. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается руководителю учреждения по результатам ежемесячной оценки качественных показателей эффективности деятельности учреждений.

Качественные показатели эффективности деятельности учреждения установлены в приложении 2 к Положению.

Конкретный размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения ежемесячно определяется решением ко-

миссии по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, созданной в департаменте, и устанавливается приказом начальника департамента.

Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю учреждения устанавливается в размере до 200 % должностного оклада в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

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 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 за месяц, следующий за отчетным кварталом, по состоянию на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября.

5.16. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 Положения руководителем учреждения, размеры которых определяются в трудовом договоре в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

5.17. Премии по итогам календарного периода (месяц, год) руководителю учреждения устанавливаются на основании приказа начальника департамента при условии выплаты премии работникам учреждения за соответствующие календар-

ные периоды, выполнении показателей, предусмотренных годовым планом работы учреждения, с учетом личного вклада в общие результаты труда, отсутствия нарушений исполнительской дисциплины, проявления инициативы и творческого отношения к труду.

Размер премии по итогам календарного периода не должен превышать:

по итогам работы за месяц – 50 % должностного оклада;

по итогам работы за год – 200 % должностного оклада.

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

5.18. Премии по итогам календарного периода (месяц, год) руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам не осуществляется в следующих случаях (за период, в который начисляется премия):

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

нецелевое использование бюджетных средств;

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

Решение о невыплате премии по итогам календарного периода (месяц, год) руководителю учреждения принимается комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителю учреждения, решение о невыплате премии по итогам календарного периода (месяц, год) заместителям руководителя и главным бухгалтерам принимается комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам 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 20.11.95 № 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 1

к Положению 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 промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска, относящихся к основному персоналу

1. Муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Банное хозяйство «Сибирячка»:

- 1.1. Начальник ремонтного цеха.
- 1.2. Инженер по эксплуатации теплотехнического оборудования.
- 1.3. Инженер-энергетик.
- 1.4. Начальник обособленного структурного подразделения.
- 1.5. Механик.
- 1.6. Водитель автомобиля*.
- 1.7. Столяр.
- 1.8. Плотник.
- 1.9. Маляр.
- 1.10. Штукатур.
- 1.11. Электрогазосварщик.
- 1.12. Слесарь-сантехник.
- 1.13. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
- 1.14. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике.
- 1.15. Машинист (кочегар) котельной.
- 1.16. Рабочий по обслуживанию в бане.
- 1.17. Администратор.
- 1.18. Машинист по стирке и ремонту спецодежды.
- 1.19. Уборщик служебных помещений**.
- 1.20. Сторож (вахтер).

Примечания: * – за исключением водителя легкового автомобиля;
** – уборка площадей общего пользования.

2. Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Специализированная служба по вопросам похоронного дела «Ритуальные услуги»:

- 2.1. Начальник отдела*.
- 2.2. Заместитель начальника отдела*.
- 2.3. Землекоп.
- 2.4. Организатор похорон.
- 2.5. Кассир.
- 2.6. Рабочий комплексной уборки.
- 2.7. Начальник гаража.
- 2.8. Водитель автомобиля**.
- 2.9. Тракторист.
- 2.10. Слесарь по ремонту автомобилей.
- 2.11. Охранник.
- 2.12. Агент по снабжению.
- 2.13. Сторож.

Примечания: * – за исключением юридического отдела, отдела кадров и финансового отдела;

** – за исключением легковых автомобилей.

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

- 3.1. Начальник обособленного структурного подразделения.
- 3.2. Бухгалтер.
- 3.3. Экономист.
- 3.4. Юрисконсульт.
- 3.5. Менеджер.
- 3.6. Администратор.

4. Муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Городской центр наружной рекламы»:

- 4.1. Юрисконсульт.
 - 4.2. Инженер по защите информации.
 - 4.3. Инженер.
 - 4.4. Начальник отдела.
 - 4.5. Архитектор.
 - 4.6. Заведующий складом.
 - 4.7. Документовед.
 - 4.8. Монтажник каркасно-обшивных конструкций.
-

Приложение 2

к Положению 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 промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии города Новосибирска

**КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности муниципальных учреждений города Новосибирска,
в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет
департамент промышленности, инноваций и предпринимательства мэрии
города Новосибирска, за которые устанавливается надбавка**

№ п/п	Критерии оценки	Значение	Удельный вес показателя в размере за качество выполняемых работ, %		Отчетный период
			МКУ «Городской центр наружной рекламы»	МКУ «Ритуальные услуги», МБУ «Сибирячка», МАУ «Городской центр развития предпринимательства»	
1	2	3	4	5	6
1	Своевременность заключения договоров	Отсутствие фактов нарушений	25	-	Предшествующий месяц
		наличие фактов нарушений	0		
2	Выполнение плановых объемов муниципальных услуг в соответствии с утвержденным муниципальным заданием	100 %	-	20	Предшествующий месяц
		менее 100 %		0	
3	Качественное исполнение муниципальной услуги	Отсутствие жалоб	-	20	Предшествующий месяц
		наличие жалоб	-	0	
4	Обеспечение свое-	Отсутствие	25	-	Предшест-

1	2	3	4	5	6
	временного и качественного оформления праздничных мероприятий	замечаний, жалоб			вующий квартал
		наличие замечаний, жалоб	0	-	
5	Отсутствие фактов нецелевого, неэффективного и неправомерного использования бюджетных средств	Да	20	20	Предшествующий месяц
		нет	0	0	
6	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, возникшей по вине учреждения	да	5	10	Предшествующий месяц
		нет	0	0	
7	Укомплектованность штатной численности учреждения	90 – 100 %	5	10	Предшествующий месяц
		менее 90 %	0	0	
8	Отсутствие нарушений при проведении конкурсных процедур	Отсутствие фактов нарушений	5	5	Предшествующий месяц
		наличие фактов нарушений	0	0	
9	Отсутствие конфликтных ситуаций, рекламаций и судебных споров по вине учреждения	Да	5	5	Предшествующий месяц
		нет	0	0	
10	Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности	Да	10	10	Предшествующий месяц
		нет	0	0	
Итого:			до 100	до 100	

Примечания: используемые сокращения:

МКУ «Городской центр наружной рекламы – муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Городской центр наружной рекламы»;

МКУ «Ритуальные услуги» – муниципальное казенное учреждение города Новосибирска «Специализированная служба по вопросам похоронного дела «Ритуальные услуги»;

МБУ «Сибирячка» – муниципальное бюджетное учреждение города Новосибирска «Банное хозяйство «Сибирячка»;

МАУ «Городской центр развития предпринимательства» – муниципальное автономное учреждение города Новосибирска «Городской центр развития предпринимательства».